

# الفصل الاول

## اساسيات البحث

### المقدمة:

تزداد أهمية التدريب أثناء الخدمة في العصر الحديث حتى أصبح ضرورة ملحة، نظراً للتطور السريع في المجالات والمهن كافة مما يستلزم مواكبة الأفراد لهذا التطور المتسارع والذي يضع الفرد أمام مسؤوليات ومهام كثيرة وأعباء متنوعة لا بد من الوفاء بها، وقد شغلت قضية التدريب والتنمية الذاتية للموارد البشرية مكان الصدارة عند بناء المنظمات المتطورة ؛ لأن الفرد يمثل الوسيلة لإنجاز أدوار الأعمال والمهام المطلوبة ؛ لذا فإن عملية التدريب تهدف إلي صقل خبرات المتدرب ومهاراته ومعارفه بما يتلاءم مع تطور العصر واحتياجات الفرد وكفايته الحالية والمستقبلية، وكذلك متطلبات العمل المستقبلية وهو الهدف الأساسي للتدريب.

ويحظى النمو المهني المستمر للعاملين في التعليم بأهمية متزايدة لمواكبة التغيرات المستمرة والمتجددة للمجتمع البشري في ضوء التفجر المعرفي والتطور التكنولوجي. ولقد حظي كل من التدريب والتعليم المستمر في النصف الثاني من القرن العشرين بأهمية متزايدة.

ويعد التدريب دعامة قوية من دعائم تنمية المعلمين وذلك أن هذه التنمية تحرص على رفع الجهاز التعليمي عن طريق تحسين الأساليب وطرق العمل والإستفادة من البيئة الموائمة للتطور والتحسين.

وقد اختلف العلماء في تحديد مفهوم التدريب، ويرجع ذلك ربما إلى إختلافهم في فهم وظيفته ومحتواه وإلى العوامل المسؤولة عن تطوره مثل الانفجار المعرفي، وتغير الدروس، وتغيير كثير من النظريات والمفاهيم التربوية. وقد عرفته الأمم المتحدة 1944م إنه عملية تبادلية لتعليم مجموعة من المعارف والأساليب المتعلقة بالعمل وهو نشاط لنقل المعرفة الى مجموعة أو مجموعات من الأفراد يعتقد أنها مفيدة لهم ويقوم المدربون بالمساعدة على نقل المعرفة وتطوير المهارات.

إن العديد من الدول لجأت إلى تدريب المعلمين أثناء الخدمة بهدف النمو المهني المستمر والحصول على مزيد من الخبرات الثقافية والمهنية بغرض زيادة معدلات أدائهم ورفع مستوى كفاءتهم الإنتاجية وإطلاعهم على كل جديد في مجال التربية والتعليم ، وقد شغل موضوع التدريب العديد من الباحثين منهم دراسة- علوية عبدالله تبيدي ، وقد تناولت الدراسة موضوع التدريب أثناء الخدمة(1)-علوية تبيدي 1997م.

وما نفت نظر الباحث لأهمية موضوع التدريب أثناء الخدمة أن هناك العديد من المعلمين لم يحظى بتدريب أثناء الخدمة.

وإن تدريب المعلم تدريباً مستمراً أثناء الخدمة يعد أمراً ضرورياً وأساسياً في مجتمع يتميز بالتغيير السريع وحيث إن هذا المعلم يشكل حجر الزاوية والركيزة الأساسية في عملية التعليم والتعلم، والمعلم يواجه مطالب التغيير وتحديات العصر وانفجار المعرفة والتقدم التكنولوجي يحتاج إلى تدريب يمكنه من ملاحقة الجديد في ميدان عمله مما يؤدي إلى رفع كفاءته المهنية والعلمية والثقافية.

### مشكلة البحث وأسئلته:-

1. ما الواقع الفعلي لتدريب معلمي ومعلمات اللغة العربية بالمرحلة الثانوية؟

وتتفرع منه الأسئلة الفرعية التالية :

أ. ما أهداف التدريب أثناء الخدمة لمعلمي ومعلمات اللغة العربية ؟

ب. إلى أي مدى يسهم التدريب أثناء الخدمة في استمرار عملية التعليم والتعلم بصورة سليمة ؟

ج. ما طرائق وأنشطة برامج التدريب أثناء الخدمة ؟

د. ما أساليب التقويم برنامج التدريب أثناء الخدمة ؟

هـ. ما مشكلات التدريب أثناء الخدمة لمعلمي ومعلمات اللغة العربية في المرحلة الثانوية؟

### أهمية الدراسة:

تكمن أهمية هذه الدراسة في أنها يمكن أن يستفيد منها المسؤولون في وزارة التربية والتعليم ولاية النيل الأبيض ، والمركز القومي للمناهج والبحث التربوي ببخت الرضا ونتائج هذه الدراسة يستفيد منها باحثون في مناطق أخرى.

### أهداف البحث :

هدف هذا البحث إلى:

- 1- التعرف على الواقع الفعلي لتدريب معلمي اللغة العربية للمرحلة الثانوية أثناء الخدمة .
- 2- التعرف على نواحي القوة ونواحي الضعف في برنامج التدريب لمعلمي المرحلة الثانوية لمادة اللغة العربية.
- 3- تطوير معلمي اللغة العربية مهنيًا ورفع مستوى أدائهم وزيادة خبراتهم ومهاراتهم التعليمية.
- 4- الوقوف على أهم المشكلات التي تعوق تدريب معلمي اللغة العربية بالمرحلة الثانوية أثناء الخدمة في محاولة التغلب على المشكلة

#### فروض البحث :

- 1- أهداف التدريب أثناء الخدمة تزيد من قدرة المتدربين على تحقيق الأهداف التربوية .
- 2- يسهم التدريب أثناء الخدمة على استمرار فاعلية التعليم والتعلم .
- 3- وسائل التدريب أثناء الخدمة - بمختلف أشكالها- تتم بتضافر جهود الموجهين والمشرفين .
- 4- أساليب التقويم أثناء الخدمة فاعلة ومتنوعة .
- 5- مشكلات التدريب أثناء الخدمة متنوعة ما بين ضعف الإمكانيات وإهمال المسؤولين

#### حدود البحث:

##### 1.الحدود الموضوعية

دراسة تقويمية لواقع التدريب أثناء الخدمة لمعلمي ومعلمات اللغة العربية بالمرحلة الثانوية -محلية القطينة.

2. الحدود المكانية : محلية القطينة ولاية النيل الابيض .

3. الحدود الزمانية : 2013-2014م .

#### مصطلحات البحث:

**التدريب لغة:** يقـال درب فلان بالشئ ودرب على الشئ: عوده ومرنه.

**إصطلاحاً:** عبارة عن نشاط منظم يركز على الفرد لتحقيق تغيير في معارفه ومهاراته وقدراته لمقابلة إحتياجات محددة عن الوضع الحاضر أو المستقبل (هو مجموعة من البرامج المهمة بالتعليم وتحسين المهارة الفنية للفرد ليؤدي المتدرب إنجازاً أفضل).

المرحلة الثانوية: هي المرحلة التي تلي التعليم الأساسي وتسبق التعليم الجامعي.

**ولاية النيل الأبيض:** هي احدى ولايات السودان تحدها من الناحية الشمالية ولاية الخرطوم ومن الناحية الغربية ولاية شمال كردفان ومن الناحية الشرقية ولايتي الجزيرة وسنار ومن الناحية الجنوبية دولة جنوب السودان.

**محافظة القطيفة:** هي احدى محليات ولاية النيل الأبيض يحدها من الشمال ولاية الخرطوم ومن الغرب محافظة الدويم ومن الشرق ولاية الجزيرة ومن الجنوب محافظة الكوة.

## الفصل الثاني

### الإطار النظري والدراسات السابقة

#### المبحث الأول: التقويم:

يعرف بأنه : إصدار حكم ، لغرض تربوي على قيمة الأفكار والطرق والمواد المقدمة في موقف تربوي وتتضمن هذه العملية استخدام محكات ومعايير.(جابر 1983م ص18) وأيضا يعرف التقويم التربوي، بأنه عبارة عن عملية منهجية يقصد منها تحديد مدى تحقيق الأهداف التربوية. (محمد عبدالسلام 1981م ص22) ومن هنا توصف عملية التقويم بأنها جمع وتحليل البيانات بغرض تحديد مدى تحقيق الأهداف ؛ وذلك لكي تتخذ قرارات في ضوء تحليل النتائج. (تاج السر 2009م ص9) ومن كل ذلك يرى الباحث أن التقويم التربوي هو عملية تربوية لجمع البيانات وتحليلها للوصول للأهداف وتحقيقها .

ويمكن أن نرتب هذه المفاهيم الثلاثة في سلم كالآتي:

#### دواعي التقويم :

تخضع العملية التعليمية التربوية عامة سيما أدواتها للمنهج الدراسي، إلى عمليات متعاقبة ولكنها متداخلة في الوقت نفسه، وهي عملية تحديد الأهداف التربوية وعمليات التخطيط والتنفيذ، وعملية التقويم التي تبدأ منذ بداية تلك العمليات وتواكبها وتتداخل معها. فتحديد الأهداف وصياغتها يحتاج الى تقويم لمعرفة مدى شمولية تلك الأهداف ووضوحها وواقعيتها ولمكانية تحقيقها لمطالب المجتمع والعلم والتقنية ومطالب المعلمين. كما أن تنفيذ المناهج يحتاج إلى عملية تقويم مصاحبة ومستمره زد على ذلك هنالك مرحلة التقويم النهائي التي تجري لمعرفة مدى ما تحقق من أهداف مرسومة في الخطة، وما الصعوبات التي واجهة التنفيذ، وما نقاط القوة والضعف، لذلك قيل إن التقويم عملية مستمرة وعملية نهائية وحتى خطط التطوير التي تبذل في ضوء نتائج عملية التقويم النهائي من أجل تحسين العملية التعليمية هي والأخرى تحتاج إلى تقويم للتأكد من صحة التحسينات المقترحة.

## مجالات التقويم:

للتقويم مجالات عديدة يمكن حصر بعض منها في الآتي:(منتديات دفاتر نت)2014/9/13م تقويم عمل المعلم والعاملين في التعليم.

1. تقويم المناهج وما يتصل بها من مجتمع مدرسي، وطرق ووسائل تعليمية، وكتب دراسية.

2. تقويم الكفاءة الإدارية، وما يرتبط بها من تشريعات تربوية.

3. تقويم علاقة المعلم بالمجتمع المحيط به.

4. تقويم الخطط التربوية وما يتبعها من برامج ومشروعات.

5. تقويم السياسة التعليمية.

كل أنواع التقويم يجمعها رابط مشترك هو أهداف التعليم وما وراءها من حاجات مجتمعية ومطالب نمو المتعلمين التي تعتبر معايير أساسية لكل تقويم تربوي.

ومجال عملية التقويم هو العمل التعليمي بدءاً بالتلميذ الذي يعد محور العملية التعليمية كلها وهدفها الأول مروراً بالتعليم، وما يرتبط بها من سلطات ومؤسسات تعليمية، وداريين ومشرفين وينتهي بكل المؤسسات العاملة في المجتمع التي يتصل عملها بالتعليم بشكل أو بآخر.

## أهمية التقويم:

هنالك عدة نقاط تبرز من خلالها أهمية التقويم، وخطورة الأدوار التي يلعبها في المجال التربوي ويمكن إجمالها في الآتي:

1. ترجع أهمية التقويم إلى أنه أصبح جزءاً أساسياً من منهج، أو برنامج تربوي من أجل معرفة قيمة أو جدوى هذا المنهج أو ذلك البرنامج للمساعدة في اتخاذ قرار بشأنه سواء كان ذلك القرار يقضي بالقائه أو الاستمرارية فيه وتطويره.

2. لأن التشخيص ركن أساسي من أركان التقويم فإنه يمكننا القول إن هذا الركن (الشخصية)يساعد القائمين على أمر التعليم على رؤية الميدان الذي يعملون فيه بوضوح وموضوعية سواء كان هذا الميدان هو الصف الدراسي، أو الكتاب، أو المنهج، أو الخطة أو حتى العلاقات القائمة بين المؤسسات التربوية أو غيرها من المؤسسات الأخرى.

1.نتيجة للرؤية السابقة فإن كل مسؤول تربوي في موقعه يستطيع أن يحدد نوع العلاج المطلوب لأنواع القصور التي يكتشفها في مجال عمله مما يعمل على تحسينها وتطويرها.

2.عرض نتائج التقويم على الشخص المقوم، وليكن التلميذ أو المعلم نفسه يمثل له حافز يجعله يدرك موقعه من تقدمه هو ذاته بالنسبة لزملائه وقد يدفعه هذا نحو تحسين اداءه ويعزز اداءه الجيد.

3.يؤدي التقويم للمجتمع خدمات جليلة، حيث يتم بواسطته تغيير المسار، وتصحيح العيوب، وبها تتجنب الامة عثرات الطريق، ويقلل من نفقاتها ويوفر عليها الوقت والجهد المهدورين.

### **وظائف التقويم:**

للتقويم وظائف ومهام يمكن إبرازها في التالي: (منتديات الغالي) 2014/ 9 /23 م .

1. يشخص للمدرسة والمسؤولين عنها مدى تحقيقهم للأهداف التي وضعت لهم.
2. التوصل إلى إكتشاف الحالات المرضية عند الطلاب في النواحي النفسية ومجالات علاجها عن طريق الإرشاد النفسي، والتوجيه، وكذلك إكتشاف حالات التخلف الدراسي، وصعوبات التعلم ومعالجاتها في حينها .
3. يساعد التقويم الأفراد الإداريين على إتخاذ القرارات اللازمة لتصحيح مسار إداراتهم، وكذلك إتخاذ القرارات الخاصة للعاملين معهم فيها سواء بترقيتهم او بمجازاتهم.
4. يساعد التقويم المشرفين التربويين على معرفة مدى نجاح المعلمين في أداء رسائلهم ومدى كفايتهم في أدائها.

### **أسس التقويم:**

للتقويم أسس عديده منها: (حسن جعفر الخليفة،2010م ص169)

1. أن يرتبط التقويم بأهداف المنهج الذي نقومه، فإذا بعد التقويم عن الأهداف فإن المعلومات التي نحصل عليها لن تكون صادقة أو مفيدة.
2. يكون التقويم متنوعاً، أي تنوع وسائله وأدواته في ضوء الأهداف تبعا للإمكانات المتاحة.

3. أن تتوافر في التقويم صفات الصدق والثبات والموضوعية والمقصود بالصدق ان نقيس الأداء ما صممت له.
4. أن يكون التقويم شاملاً لجميع عناصر المنهج، ولجميع الأهداف التعليمية ومستوياتها، ولجميع المراحل والصفوف الدراسية، ولمستوى المعلم ومهاراته التدريبيه وغيرها وذلك من عناصر الوسط التربوي.
5. أن يكون التقويم اقتصادياً من حيث الوقت والجهد والتكلفة.
6. أن يكون التقويم تعاونياً مشترك بن عدد من المتخصصين، في مجالات مختلفة من ناحية وبين المعلمين والتلاميذ من ناحية اخرى.
7. أن يكون التقويم أنسانياً هادفاً إلى مساعدة التلاميذ على النمو الشامل وتحقيق الذات وليس عقاباً يهرب التلاميذ لذلك مرات تعكس قدرة التلميذ على التعلم والإبتكار والكشف الجديد.

### **أنواع التقويم:**

توجد أنباط متعددة من التقويم وعملية التعليم والتعلم، وتختلف باختلاف وظائفها والوقت الذي تستخدم فيه، ويمكن أن نميز من بينها ما يلي: (تاج السر 2009م 72/67)

### **التقويم الأولي أو القبلي:**

يتم عادة قبل تقويم البرنامج التعليمي لتحديد نقطة البداية الصحيحة للتعليم، ويهتم بتقويم التلميذ من حيث قدراته وتحصيله وميوله واتجاهاته وحاجاته، للإستفادة من ذلك في تخطط الخبرات التعليمية المناسبة للمتعلم، ويفيد أيضاً في تحديد المستوى الذي يمكن ان يبدأ منه عملية التعلم سواء في مقرر جديد أو صف جديد، أو وحدة دراسية جديدة، ويسمى هذا التقويم احياناً تقدير الحاجات التعليمية، وهو يعطي وصفاً لمستوى التلاميذ قبل عملية التعليم ويصلح أساساً للمقارنة بمستوى تحصيلهم بعد عملية التعلم، بغرض التعرف على ما أكتسبه التلاميذ من تحصيل وما حدث من تغير في سلوكهم، لأنه من الصعب الحكم على حدوث تغيير في السلوك، او حدوث التحصيل ما لم يكن لدينا أساس نعتمد عليه في المقارنة، وهو معرفة الحالة التي كان عليها التلاميذ قبل بداية التعلم. ويشير (كوفمان) إلى ذلك بقوله أن أهم نقد يوجه لعملية التعلم في جميع المراحل

هو إعتادها على قياس أداء الطلاب عند نقطة زمنية واحدة، كدليل على التحصيل، دون مقارنة وهذا الأداء بمستوى أدائهم في وقت سابق.

## 2.التقويم التكويني أو البنائي:

أول من إستخدم هذا المصطلح (سكرفين)عام1967م في مجال المنهج وطوره بلوم وزملائه عام1971م في مسار عملية التعليم والتعلم.

ويقصد به التقويم الذي يصاحب تطبيق برنامج ما، ويستفاد من نتائجه في تطوير البرنامج وتحسينه.

التقويم البنائي يحدث لعدة مرات أثناء عملية التعليم والتعلم، فيمكن أن يجري عقب إنتهاء التدريس بمفهوم معين أو مهارة معينة، أو جزء أساسي من المقرر، وغالبا يكون في صورة إختبارات قصيرة تركز على أهداف جزئية محدودة، ولذا هو يعتمد على الإختبارات محكمية المرجع، التي تقارن أداء المتعلم بمستوى معين من الكفاءة في الأداء.

يهدف التقويم البنائي إلى معرفة مدى إتقان عمل تعليمي معين، والكشف عن الأجزاء التي لم يتم تعليمها بالمستوى الملائم للإستفادة من ذلك في تطوير وتحسين عملية التعليم، ويستند التقويم البنائي إلى مبدأ التغذية الراجعة، حيث يستفاد من معرفة النتائج التي حققها المتعلم في خطواته السابقة في تطوير وتحسين الخطوات التالية، ولذا فإن إهتماما كبيرا ينبغي ان يوجه لتحديد هذه النتائج بدقة وإبلاغها للمتعلم في الوقت الملائم بالصورة التي تعينه على الاستفادة منها على وجه ممكن.

## 3. التقويم التشخيصي:

الهدف من التقويم التشخيصي، هو الوقوف على مشكلات الطلاب ومشكلات التدريس، والمناهج الدراسية ويكون قبل أو أثناء العملية التربوية.

ويشار إلى التقويم الشخصي في تقرير المجلس الاسكتلندي للأبحاث التربوية(1995م)

(تاج السر 2009م ص9)

إلى أنه أحد عناصر التقويم الذي يشكل جزءاً من التعليم، ومن أهدافه تقويم الطلاب ومدى قدراتهم ومدى تحقيق الأهداف التعليمية ومساعدة الأساتذة في إختيار طرق التدريس التي تناسب الطلاب والموقف التعليمي.

#### 4-التقويم التجميعي أو الختامي:

هو تقويم موجه نحو الحكم على مدى إحرار الدارس لنواتج في البرنامج ككل بهدف اتخاذ قرارات عملية، ويأتي في النهاية برنامج تعليمي معين، ويطلق عليه وحدة دراسية، لا يركز على التفاصيل أو الأهداف الفرعية كالتقوم البنائي إنما يهتم بمقياس الأهداف العامة كأهداف مقرر معين او فصل دراسي معين.

ويهدف إلى إعطاء تقديرات للطلاب وتوضيح مدى إكتسابهم للأهداف التعليمية المضمنة في المقرر واعطاءهم شهادات بذلك. ويمكن أن نلخص أغراض التقويم في ما يلي: (محمد الأمين مصطفى1990م)

1. تستخدم نتائجه في إصدار أحكام نهائية عن مدى تحقيق الأهداف في شكل الدرجات والتقديرات وغيرها.
  2. يفيد في إتحاز القرارات العلمية مثل الانتقال من مستوى إلى آخر، والتخرج، اي الإعتراف بالمهارة أو المعرفة أو القدرة ومنح الشهادة.
  3. تعتبر نتائجه نقطة بداية لتعليم لاحق، بمعنى أن نتائجه قد تعتبر نوعاً من التقويم المبني لهذا التعلم الجديد.
  4. المقارنة بين المجموعات المختلفة في نواتج التعليم، وذلك لتقويم النواتج في ضوء مختلف الطرق والأساليب والأستراتيجيات والمواد ومختلف أنماط الدارسين والمدرسين. وهنا يري الباحث أن التقويم الذي يتم في مدارسنا ما هو إلا عبارة عن إمتحانات تقاس بها مدى درجة التحصيل الأكاديمي فقط ولم يكن التقويم يشمل كل الجوانب التربوية وعلى ذلك ينبغي مراعاة كل جوانب التقويم حتى تكتمل العملية التعليمية والتربوية، وهذا ما يمكننا أن نصدر أحكام سليمة بطرق علمية.
- وفي ضوء هذا التفصيل يحدد الحارثي مفهوم تقويم المنهج في أنه: عملية أو نشاط يضم مجموعة من العمليات الفرعية التي تجرى لجمع المعلومات عن ذلك المنهج، بهدف تقدير جدارته أو جدواه، أو هما معاً، من أجل المساعدة في اتخاذ قرار صائب بشأنه ، حرفاً او تعديلاً ، او تغييراً (الحارثي 2000م ص99)
- ونلخص من ذلك كله إلى تحديد مفهوم مناسب نسوقه في الآتي:

تقويم المنهج المدرسي هو: (عملية تعني جمع معلومات معينة عن المنهج وتحليلها، بغية إستخدامها في اصدار حكم أو إتخاذ قرار معين لتطوير هذا المنهج بصورة مستمرة) (الحارثي 2000م ص99)

### مبررات تقويم البرامج: (المنظمة العربية 1998م ص25)

ثمة مبررات وأسباب عديدة تدعو إلى القيام بعملية تقويم المناهج المدرسية من وقت إلى آخر ولعل من أهم تلك المبررات ما يلي:

1. الإنفجار المعرفي والتقديم التقني المتسارع الذي يمثل أبرز ثمات عصرنا الحاضر، يفرض على المناهج المدرسية إعادة النظر في أهدافها ومضامينها بصورة مستمرة ولا يتم ذلك إلا في ضوء تقويم المنهج مما يسفر عنه من نتائج.
2. تنامي الطلب الإجتماعي على التعليم والثقافة وانحسار ظاهرة الأمية من شرائح المجتمع التقليدية ومن قطاعات المرأة بصفة خاصة والأمر الذي يدعو إلى إعادة النظر في المناهج القائمة وتقويم مخرجاتها.
3. شيوع ظاهرة إستقدام العمالة الأجنبية والمهارة في بعض القطاعات الاقتصادية والخدمية، في مقابل نقص القوة العاملة الوطنية، والأمر الذي يلقي بالمسؤولية على المناهج المدرسية وبالتالي يدعو الى تقويمها وإعادة النظر فيها ، بحيث تخرج إلى المجتمع عناصر مدربة وماهرة تسهم في مسيرة التنمية .
4. الإهتمام بأمر التربية والتعليم في الأوانه الأخيره، وكثرة تساؤلات الناس عن جدوى المناهج المدرسية الحالية ، مما يستدعي تقويمها بصورة مستدامة للحصول على إجابات علمية مقنعة لهؤلاء المتسائلين، تجعلهم يطمئنون على مستقبل أولادهم.
5. الإستجابة لنتائج البحوث الميدانية التي تجرى من وقت إلى آخر بهدف تحليل المناهج المدرسية وبغية تقويمها وتطويرها والإرتقاء بمستواها العلمي في كافة مراحل التعليم.
6. التغذية الراجعة الناتجة عن متابعة المناهج المدرسية التي يتم تطبيقها في الميدان، إذ من خلال هذه المتابعة تظهر بعض نقاط الضعف في المنهج المطبق، مما يستدعي بصورة مستمرة.

وهكذا تتعدد الأسباب والعوامل التي تدعو إلى متابعة المناهج المدرسية وتقويمها بشكل مستمر، تمهيداً لتطويرها وزيادة فعاليتها، ولا سيما في هذا العصر المفعم بالتغيرات

والتحولات التي ستلقى بلا شك أعباء عديدة على مناهج التعليم، وأهمها حاجة الفرد المستمرة إلى تجديد معارفه وإنماء قدراته العقلية وتطوير مهاراته الذاتية التي تمكنه من التفاعل مع تلك المتغيرات ، والإلمام بكل جديد في هذا العصر يفرض علينا تقويماً مستمراً لمناهج التعليم من أجل الوقوف على نقاط القوة ودعمها ، إزالة نقاط الضعف وعلاجها ، حتى لا تختلف عن الركب وتغرد خارج السرب إن إستطعنا للتغريد. ومن خلا ما سبق يمكن للباحث أن يعرف التقويم بأنه مجموعة من العمليات والإجراءات التي يستخدمها المعلم لمعالجة قصور الطلاب في بعض الجوانب مع تعزيز المواقف الإيجابية وعلى المعلم أن يختار أساليب مختلفة تمكنه من معالجة القصور ، لأن الطلاب يختلفون في مستوياتهم وعليه أن يحدد لكل اسلوب معين.

ويرى الباحث أن التقويم هو عبارة عن إجراءات وعمليات يتبعها المعلم لتحديد اوجه القصور ومعرفة نقاط الضعف حتى يتسنى له وضع برنامج وخطط يمكن أن تسهم في تأكيد جوانب القوة ومعالجة أوجه القصور.

ويلاحظ الباحث أن التقويم الذي نمارسه في مدارسنا يركز على بعض الجوانب ويهمل الجوانب الأخرى في التقويم ومن أمثلة ذلك أن التقويم يركز على الجانب المعرفي والأكاديمي والتحصيل ويهمل الجوانب التربوية الأخرى وهذا يحتاج منا إلى إعادة النظر في جوانب التقويم حتى يكون التقويم شاملاً متميزاً ومتنوعاً ومستمراً.

### تقويم طريقة التدريس:

ويتم في ضوء المعايير التالية: (مندوب عبدالسلام 2004م ص238-240)

1. تسهم بشكل فعال في تحقيق أهداف المنهج.
2. تناسب الطريقة تدريس المحتوى الدراسي.
3. تتسم أساليب التدريس بالمرونة والتنوع.
4. تستخدم مسيرات متنوعة.
5. تحقق التشويق المستمر للمتعلمين.
6. تعرض الدرس بسرعة تناسب مستويات المتعلمين.
7. تراعي الفروق الفردية بين المتعلمين أثناء التدريس.
8. تشجع المتعلمين على ممارسة أساليب التعليم الذاتي.

9. تثير تفكير التلاميذ وتنمي قدراتهم العقلية.

**تقويم الوسائل التعليمية: (يس عبدالرحمن قنديل 2003م ص14)**

ويتم في ضوء المعايير التالية:

1. يسهم استخدام الوسيلة في تحقيق أهداف المنهج.
2. تستخدم وسائل تعليمية متنوعة ومناسبة.
3. تشمل معلومات صحيحة علمياً .
4. تتمتع الوسيلة بالدقة والجاذبية والتشويق.
5. موجهه لأكثر من حائة من حواث المتعلمين.
6. سهلة الإستخدم ومناسبة للمكان والموقف التعليمي.

**تقويم الانشطة التعليمية:**

ويتم في ضوء المعايير التالي

1. تربط بين أهداف المنهج وتسهم في تحقيقها.
2. تناسب محتوى المنهج وتتكامل معه.
3. تراعي الفروق الفردية بين المتعلمين.
4. تشجع على ممارسة التفكير والعمل اليدوي.
5. تتميز بالتنوع والتكامل فيما بينها.
6. تلبي حاجات المتعلمين وميولهم وقدراتهم .

**تقويم أساليب التقويم في ضوء المعايير التالية:**

1. تربط بين الأهداف وتعمل على قياسها.
2. تتمتع بالشمول والتنوع والتكامل والأستمرار.
3. تتسم بالصدق والثبات والموضوعية والتمييز.
4. تشخص الصعوبات لدى المتعلمين.
5. تغطي المحتوى الدراسي وترتبط به.
6. تقيس الجوانب المعرفية والمهارية والوجدانية بمستوياتها المتعددة.
7. تشتمل على اسئلة مسيرة لتفكير المتعلمين.

وتعد عملية تقويم المنهج المدرسي عملاً علمياً منظماً ، وهي تسير وفق خطوات محدودة لكي تصل الى اهدافها المرسومه باقل جهد ووقت وتكلفة.

### **1.تحديد أهداف التقويم**

الهدف الأساسي من وراء تقويم المنهج التعرف على مدى تحقيق الأهداف التي من أجلها وضع المنهج وطبق، إذا أُريد تقويم هذا الهدف الأساسي فلا بد من تقويم كافة مكونات المنهج وأسس بنائه والعوامل المؤثرة فيه أي لا بد أن يشمل ذلك ما يعرف بالتقويم الداخلي للمنهج أو التقويم الخارجي للمنهج.

وفي هذه الحالة تكون أهداف المنهج هي أهداف تقويمية ، أما إذا أُريد تقويم جانب واحد أو مكون معين من مكونات المنهج مثل المحتوى الدراسي، فإنه لا بد من تحديد أهداف تقويم ذلك المكون بذاته، أو ربما يكون الهدف متمثلاً في معرفة مدى كفاية المادة العلمية للمحتوى، أو مدى حداثة هذه المادة، أو مدى صدقها من الناحية العلمية ، او مدى مناسبتها لمستوى المتعلمين أو ميولهم ، أو معرفة جميع تلك الاهداف.

### **2.أدوات التقويم**

في ضوء التحديد الدقيق لأهداف التقويم يتم تحديد أدوات بحيث تكون قادرة على تحقيق الأهداف ومن الطبيعي تعدد تلك الأدوات وتختلف باختلاف الهدف من عملية التقويم.

### **3.تطبيق أدوات التقويم**

وهي خطوة حاسمة ومهمة تلي تحديد أدوات المنهج وإعدادها والتأكد من صدقها وثباتها ووضوح تعليماتها ، ففي هذه الخطوة يتولى القائمون بعملية التقويم تطبيق الأداة أو الأدوات المعدة، بهدف جمع البيانات اللازمة لعملية التقويم مع مراعاة أن تتم عملية التطبيق في ظروف مواتية وهمم عالية وأتجاهات إيجابية نحو عملية التقويم وبدون هذه الروح لا يمكن الحصول على بيانات صادقة ودقيقة يعتمد عليها.

### **3.تحليل البيانات وتفسيرها**

بعد الإنتهاء من تطبيق الأدوات وجمع البيانات اللازمة لعملية التقويم يعكف المتخصصون على تحليل تلك البيانات ومحاولة إيجاد تفسير مناسب في ضوء معايير محددة ، فالدرجة التي يحصل عليها المتعلم في إختبار معين أو التقدير الذي يحصل

عليه المعلم بمقياس أو بطاقة ملاحظة لا تعني في حد ذاتها شيئاً ذا معنى وإنما تبدو قيمتها عندما يتم تفسيرها في ضوء معايير معينة ولهذا فإن تقويم المنهج لا يعني مجرد الحصول على أرقام وبيانات ومعالجتها إحصائياً رغم أهمية ذلك إنما يحتاج إلى نظرة تحليلية فاحصة أو قدرة على التفسير والربط وتجعل من تقويم المنهج شيئاً ذا معنى وجدوي.

### 5. إتخاذ قرارات التقويم المناسب

في ضوء ما تسفر عنه الخطوة السابقة عن قصور جانب أو مكون من مكونات المنهج التي يتم تقويمها يقترح القائمون بعملية التقويم حلولاً أو بدائل للتطوير والتعديل بحيث تكون ممكنة التنفيذ بالإمكانات المتاحة.

ومن هنا يتضح لنا أن تقويم المنهج المدرسي إجراء مهم لا يتم التطوير إلا في ضوئه وبناءً على نتائجه فالتطوير نتيجة طبيعية لا تأخذ قرارات تقويمية، أن فقدها أو تم بدونها يصبح عديم الأسس وقليل الفائدة.

## المبحث الثاني التدريب أثناء الخدمة

### تمهيد:

إن عملية التدريب المستمرة وما تتضمنه من القيام بعمليات التخطيط المنظومي وتوجيه كافة الأماكن ، والأساليب التنفيذية ، والنظم التعليمية لإعداد البرامج التدريبية داخل منظمة متكاملة الأبعاد(المدرّب الجيد ، المادة العلمية ، أساليب التغذية الراجعة) تهدف إلى صقل خبرات ومهارات ومعارف التدريب بما يتلاءم مع تطور العصر واحتياجات الفرد وكفاياته الحالية والمستقبلية ومتطلبات العمل المستقبلية وهو الهدف الأساسي للتدريب.

### مفهوم التدريب أثناء الخدمة:

تتّوع مفهوم التدريب أثناء الخدمة وتعددت تعاريفه المتخصصين والباحثين التربويين ، ومن التعاريف التي تناولت ما يلي :

عرف مصطفى عبدالسميع التدريب بأنه كل الحلقات الدراسية والنشاطات التي تشترك فيها جميع المدارس بهدف زيادة معلوماتها المهنية وميولها ومهاراتها ويدخل في هذا جميع الدراسات التي تؤهل لشهادات أعلى من شهادته الأصلية التي أهله لدخول المهنة : (مصطفى عبدالسميع 2005م ص172)

ويعرف أيضاً بأنه نشاط مخطط يهدف إلى إحداث تغييرات في الفرد والجماعة التي درّبها وتتناول معلوماته وأدائهم وسلوكهم واتجاهاتهم، مما يجعلهم لاثقين لشغل وظائفهم بكفاءة وإنتاجية. ويعرف بأنه : عملية وظيفية تهدف لإثراء المعرفة وتنمية المهارات والميول والإتجاهات الإيجابية المتصلة بوظيفة معينة(وزارة التربية والتعليم) ويعرفه عبدالرحمن بأنه: التصميم المنظم والمقصود لخبرة أو الخبرات التي تساعد المتدرب على تحقيق التغيير المرغوب في الأداء المدعوم للتوجيه السليم والقيم الصالحة.(عبدالرحمن ابراهيم 2005م ص12)

### مطلوبات إختيار أساليب التدريب أثناء الخدمة:

لاختيار أسلوب او أساليب التدريب هنالك عدة معايير يمكن تأتي منفردة أو جميعاً بناء على طبيعة الموقف التدريبي ومن المعايير التي يراها الخطيب وزميله ما يلي:  
(www.faculty.imamu.edu.sa) 10/3 /2014م .

### الإرتكاز علي قوانين ومبادئ التعليم والتعلم:

وضع علماء النفس عدداً من القوانين والمبادئ الخاصة لعملية التعليم والتعلم التي أثبتت فعاليتها وكفأتها، إذا ما تم توظيفها في العمليات التدريبية مثل توفير الدافعية والتعزيز ووضوح المعني والهدف من التدريب.

## ملاءمة أسلوب التدريب لحاجة المتدربين :

يجب أن يتلاءم الأسلوب التدريبي مع موضوعات التدريب , وحاجات المتدربين وأن تسهم في حل مشكلاتهم الميدانية والمهنية , وربما يتطلب الأمر عرض نظريات , أو سرد تاريخ علي هيئة محاضرات , أو تبادل خبرات علي شكل مناقشات أو غير ذلك.

## حجم المتدربين :

تستخدم عادة الأساليب الفردية في حالات التدريب, وعلي إكتساب مهارات, وفي الغالب أن عدد المتدربين هو الذي يحدد الأسلوب المستخدم في تلك الحالة ويفضل المحاضرة أو المناقشة لتغطية الأعداد الكبيرة.

## اماكن تواجد المتدربين :

عندما يتوفر المكان المركزي المناسب للتدريب الذي يسهل وصول المتدربين إليه, فمن الممكن استخدام الأساليب الجماعية في التدريب, ولكن عندما يصعب جمع المتدربين في مكان محدد مثل تباعد المناطق عن بعضها في المناطق النائية فإنه يمكن استخدام أسلوب المراسلة أو النشرات الإشرافية لهذا النوع.

## توفير الإمكانيات البشرية والكوادر المؤهلة للتدريب :

يرتبط كذلك إختيار الأسلوب التدريبي لتوفير الإمكانيات البشرية من حيث إيجاد الميزاتية المخصصة لكل برنامج مع وجود الكوادر المؤهلة لتنفيذ البرنامج التدريبي.

## توفير التسهيلات المادية للتدريب :

ولذلك يجب تحديد وإختيار أنسب أساليب التدريب في ضوء توفير الإمكانيات المادية المتاحة في الأماكن التي يتم فيها تنفيذ البرنامج التدريبي.

## عامل الزمن المخصص والوقت المناسب للتدريب :

يعتمد ذلك علي تحديد زمن البرنامج ونوعية المدربين ومؤهلاتهم .

## اهمية التدريب أثناء الخدمة:

يهدف التدريب في أثناء الخدمة إلي الآتي : (مدونة عبد الباقي جامعة الامام المهدي 2010

ص34) 2/10/2014م <http://baagi.blogspot.com>

1. الانفجار المعرفي الذي أصبح من سمات العصر المميزه والتي نتج عن الثروة التكنولوجية التي يشهدها العالم اليوم مما جعل الإلمام والإحاطة الموضوعية بما يستجد من معلومات في ميدان التخصص أمراً يكاد يكون مستحيلاً .
- 2,سهولة تدفق المعلومات بفضل تعدد وتقدم قنوات الإتصال الجماهيرية وتطورها بحيث لم يبق في معزل عن التطور العلمي والتقدم التقني إلا من إختار لنفسه أن يعيش علي هامش التطور وحضارة العصر .
- 3.تطور مفهوم التربية واتساع محتوياتها وتعدد طرائقها وتنوع أساليبها ووسائلها وتعدّد تقنياتها ومعيناتها حيث أصبحت علماً قائماً بذاتها له نظرياته وأصوله ومنطلقاته العلمية ومناهجه البحثية ومعالجاتها الإحصائية.
- 4.تغيير دور المعلم في التعليم حيث أصبح المعلم الأداة المنظمة والمنسقة للبيئة التعليمية بما فيها من موارد وعناصر وإختيارات وقرارات مما جعل إهتمامه يتركز علي التخطيط وتوزيع العمل التعليمي وتحديد التعينات وتشجيع التلاميذ علي الإستقلال وملاحظة تقدمهم الدراسي وتشخيص مواطن الضعف والقوة في عملية التعليم والتعلم.
- 5.بإستطاعته غرس مفاهيم, واكتساب أساليب التعليم المستمر في المتدرب من خلال تمكينه من مهارات التعليم الذاتي المستمر.
- 6.يساعد المتدرب علي الإنفتاح علي الآخرين من زملائه بهدف تتميتهم المهنية وذلك من خلال إيجاد فرص الإحتكاك مع الزملاء في إطار المهام والنشاطات الجماعية التي تتطلب العمل الجماعي وتسود روح الجماعة.

#### أهداف التدريب :

يتضح أن أهداف التدريب عامة واضحة المعالم والاتجاهات تتمثل في تحسين الأداء , وزيادة الفعالية لتحقيق الأهداف التربوية وذلك لرفع القدرات والكفاءات وتأهيل الكوادر وتطوير أساليب التدريس وطرقه بإستخراج الوسائل التعليمية المتطورة والمواكبة لأساليب البحث العلمي بشتى ضرورية واشكالية. (سليمان 2009 ص11)

مما سبق من كلام مدير إدارة التدريب بالوزارة الإتحادية يري الباحث أن واقع التدريب أثناء الخدمة لا ينفصل عنه من ناحية عامة في كل مرحلة فالغرض الأساسي من

التدريب - أي تدريب - هو تحسين الأداء لا شك وزيادة الفعالية للمعلم المدرب لتحقيق الأهداف التربوية التي انخرط فيها المعلم في العمل التربوي التعليمي وهو ينفذها وتتمثل في الآتي:

**1. رفع القدرات والكفاءات :-** لان المعلم له قدرات بلا شك لكن تلك القدرات لا بد من توجيهها ووضعها في منظومة تربوية خاصة مرماها هو العمل المتكامل .

**2. تأهيل الكوادر :-** وتلك الكوادر هي المعلمون (جدد وقدامي) يحتاجون لتأهيل في المجالين التربوي والأكاديمي لأن التأهيل حتماً لا مناص منه والا ظل الكادر راكداً في مكانة لا يتحرك ولا يحرك فالتأهيل يشحن همة المعلم ويرقية في مدارج العمل التربوي والأكاديمي

**3. تطوير أساليب التدريس :-** تلك مرحلة جزئية من المنظومة الكلية للتدريس , ولعل طريقة التدريس تمثل لب العملية التربوية والتعليمية لأن القالب الذي تعرض فيه المعلومة أما كان فاعلاً جعلها جاذبة شهية مرغوب فيها , والا كانت جامدة منفرة مرغوب عنها . ولذا لابد من تطور أساليب التدريس وتدريب المعلم علي كيفية انتقاء الوسيلة المناسبة للموقف التعليمي والا إختار الطريقة التقليدية.

**4. اختيار الوسيلة التعليمية المناسبة :-** لعل هذا المحور يلقي كثيراً من التجاهل مع إن الوسيلة هي التي توصل إلي الغاية ولكن كثير من العقبات تحيط بهذا المحور ومن أهمها عدم الأهتمام بالوسيلة التعليمية من قبل المعلم نفسه - ليس بسبب شح الأماكن ولكن لعدم الإنفعال بها أو عدم إقتناعه بجودها أو لعل الأسباب تلك مجتمعه هي التي تجعل الوسيلة في محيط المهملات فالوسيلة التعليمية سوى كانت تقليدية مثل الورق المقوي أو السبورة الجيرية أو الوبرية والمسجل وغيرها من الوسائل التقليدية أو كانت متطورة عن طريق الاجهزة التكنولوجية الحديثة وهي ضرورة من ضرورات الموقف التعليمي . ولذا لابد من برنامج التدريب, أي برنامج تدريب لأن يفعل دور الوسيلة التعليمية من خلال الدراسة أتضح للباحث ( ماتوصل إليه الباحث صديق ) .

**5. مواكبة البحث العلمي :**

لابد لبرنامج التدريس أن تتابع آخر ماتوصلت إليه الدراسات من نتائج بحوث حول التدريب وتطويره وتنوع أساليبه. لان الركود والجمود حول برنامج واحد غير قابل للتعديل والتحديد يحدد بدوره العملية التربوية للجمود والركود لذا لا بد من مواكبة التدريب لكل معلم جديد أستحق في كيفية النهضة والإرتقاء بمستوي العلم.

### مبادي التدريب :

ومن مبادئه :

- (أ) - لابد أن يكون هادفاً (ب) - مواكباً ومستمراً (ت) - واقعياً (وفق للاحتياجات)
- (ث) شاملاً كماً وكيفاً (ج) - متطوراً في مادته العلمية

### أنواع التدريب :

هنالك عدة أنواع للتدريب نذكر منها على سبيل المثال (سليمان 2009م مرجع سابق الصفحة ذاتها):

1. التدريب التعريفي.
2. التدريب الإعدادي.
3. التدريب المهني.
4. التدريب أثناء الخدمة.
5. التدريب الإداري بما في ذلك تدريب المشرفين والإداريين والفنيين.

### مزايا التدريب: (سليمان 2009م مرجع سابق ص12)

1. زيادة المحصلة الناتجة عن العملية التربوية.
2. تقليل الأخطاء المواكبة للعملية التربوية.
3. تخفيف الإشراف المباشر وتقليل تكلفته.
4. تحقيق المعنويات العالية للمتدرب.
5. تخفيف الجهد الميزول في العملية التربوية بحيث تتم العملية بأقل جهد.
6. زيادة إستقرار المؤسسة التربوية لتنهض بدورها بفعالية لتحقيق إهدافها التي من أجلها أنشئت.

### متى تكون الحاجة للتدريب:

1. عند التعيين .
  2. زيادة عدد المدرسين .
  3. كثرة الشكاوي .
  4. ضعف الأداء .
  5. إرتفاع نسبة ترك العمل بالتدريس .
- طرق ووسائل التدريب:**

للتدريب عدة طرق ووسائل منها:

1. المحاضرة
2. عمل المجموعات
3. قيادة المجموعات
4. تمثيل الأدوار
5. الدراسة المبرمجة
6. السمونات
7. كل الوسائل السمعية والبصرية.

**عمليات التدريب (التحضيرية ، والتنفيذية ، والمتابعة):**

1. العمليات التحضيرية للتدريب: وهذه تمثل الآتي:
  - أ. تحديد الإحتياجات للتدريب.
  - ب. وضع الأهداف.
  - ج. برمجة التدريب.

1. العمليات التنفيذية للتدريب وتتمثل في الآتي:

- أ. التدريب على المهارات.
- ب. التزويد بالمعارف.
- ج. تغيير الإتجاهات.

1. عمليات المتابعة للتدريب.

**مدخلات وعمليات ومخرجات نظام التدريب:** (وزارة التربية والتعليم، 2003)

## أ.مدخلات نظام التدريب

1.مدخلات إنسانية(المدرسين،والمساعدين، والفنيين، والإداريين ، والعمال،والمتدربين)

2.مدخلات مادية(مالية) وهي الأموال اللازمة والوسائل المطلوبة

3.مدخلات معنوية: وهذه تتمثل في المعلومات والأفكار والمعالجات والمواد التدريبية

## ب.عمليات نظام التدريب: وهذه تمثل في الآتي:

1.النشاط التدريبي والمعالجة الفعلية له.

2. المراحل الخاصة بعملية التدريب.

## ج.مخرجات نظام التدريب: وهذه تمثل في الآتي:

1. مخرجات إنسانية(الشخص المتدرب).

2. مخرجات مادية : وهي النتائج الملموسة في نجاح العملية التربوية(بعد التقييم).

3.مخرجات معنوية: وهو الجانب الفكري للمتدرب في رقيه ووعيه وزيادة مهاراته وثقته بنفسه.

## من المسؤول عن التدريب في العمليات التربوية:

المسؤولة عن التدريب وزارة التربية والتعليم بمساعدة وحدة التدريب المختصة بالمهام الآتية:

1. توعية العاملين بأهمية التدريب.

2. تحديد الإحتياجات التدريبية.

3.وضع تنفيذ برنامج التدريب.

4.حفظ السجلات والإحصاء.

## أثر التدريب على مستوى أداء المعلمين:

هنالك ثلاثة مستويات وهي :

أ.مستوى الأداء المطلوب.

ب.مستوى الأداء بعد التدريب.

ج. مستوى الأداء الحالي.

ما بين مستوى الأداء المطلوب ومستوى الأداء بعد التدريب يسمى فجوى إستراتيجية وما

بين مستوى الأداء بعد التدريب ومستوى الأداء الحالي يسمى فجوى عملية تنمو فيها

المعارف والسلوك والمهارات والمقدرات.

## مجالات قياس الأداء: من مجالات قياس الأداء:

1. التقييم الذاتي.
  2. المقارنة مع الآخرين.
  3. المتابعة وذلك عن طريق، الموجه المقيم (مدير المدرسة) والموجه الفني.
- المشكلات التي تعاني منها إدارة التدريب في تنفيذ خطتها الموضوعية:**

1. لا يوجد دعم نقدي مستمر وكاف لإدارة التدريب والتأهيل التربوي لتتمكن من تنفيذ خطتها المرسومة مما يجعلها تضطر لترحيل الخطط الموضوعية من عام إلى آخر ناهيك عن تنفيذ الخطط الموضوعية حديثاً.
2. إن دعم الإدارة العامة للتدريب بالوزارة الاتحادية غالباً ما يكون دعماً جزئياً (عينياً) وليس كلياً والذي يتمثل في إرسال المدربين وتوفير الكتب فقط بينما على إدارة التدريب بالوزارة الولائية توفير السكن والإعاشة وإماكن الدراسة لكل من المدربين والمتدربين معا وإضافة للحوافز.

## مقترحات لحل مشكلات إدارة التدريب والتأهيل التربوي بالوزارات الولائية

1. أن تخصص وزارتي المالية (الاتحادية والولائية) ميزانية للتدريب في أول يناير من كل عام وذلك وفق ميزانية الخطة الموضوعية بواسطة الإدارة المعنية.
2. أن يوزع مال التدريب المركزي مباشرة على إدارات التدريب بوزارة التربية والتعليم الولائية.
3. الإلتزام بتعيين المعلمين للمرحلتين (أساس أو ثانوي) مع حملة المؤهلات التربوية خريجي كلية التربية فقط عدا المواد التي لا تدرس في كلية التربية.
4. تفعيل لائحة تخطيط حاجز الكفاءة والعمل بتقرير الموجه الفني عن المعلمين الجدد للترفيغ.
5. العمل بشروط إختيار المعلمين والموجهين الفنيين التي يجب أن تتوفر لديهم الكفايات المطلوبة.
6. تفعيل دور مراكز التأهيل التربوي والثقافة الغذائية في العمل التطبيقي والصناعات الغذائية بعد تأهيلها وذلك بمنحها الحق في إستخراج شهادات للمعلمين المتدربين وأن

تكون هذه الشهادات معترف بها ولائياً ومركزياً ومقيمة مهنياً وأكاديمياً حتى تشجع المعلمين على الإهتمام بالتدريب.

### دور التدريب في تطوير المعلم:

لقد شهدت السنوات الأخيرة إهتماماً مكثفاً من قبل الدول المتقدمة بالتنمية بم تتضمنه من عمليات وأساليب تخطط لها وأهداف تسعى لتحقيقها، تعتمد في نجاحها بالدرجة الأولى علي توفير الجهود الإدارية الرشيدة، ولذلك لن تعد هذه الدول تتباهي بمواردها الطبيعية أو بثروتها الإقتصادية بقدر ما تتباهي بما تملكه من ثروه بشريه مدربه قادرة علي تحقيق التنمية الإقتصادية والسياسيه والثقافيه، وذلك لأن نجاح الخطط الإقتصادية والإجتماعيه لأية دولة يتوقف علي مدي إعداد القوي البشرية وتنميتها. ولهذا زاد اهتمام الدول بتنمية وتدريب إعداد الأفراد في جميع المستويات الإداريه والفنيه، كما زاد حرص الدول علي تزويد أفرادها بالمفاهيم والإتجاهات العلميه، ويقصد رفع مستواهم وتنمية قدراتهم علي حسن إدارة مشروعات التنميه.

فالعنصر البشري يعتبر من أهم مدخلات العمليه الإنتاجيه، والقوه الفعاله لتحويل عناصر المدخلات الأخرى الي مخرجات تشبيح الحاجات المختلفه، كما يسهم العنصر البشري في تكوين القدرات الإنتاجيه للمؤسسات والدول.

وإذا ما نظرنا إلي دور التدريب في قطاع التعليم نجد أن له دوراً بارزاً في تنمية القيادات التربويه التي تعتبر إحدى وسائل التنميه الإداريه في مجال التعليم، وذلك لأن هذه القيادات في مستويات التنظيم المختلفه هي القادره علي إحداث التجديدات التربويه وأخذ كل ما هو جديد ومتطور من المعارف والإتجاهات المختلفه، والإستفاده من التكنولوجيا المتطوره في رفع كفاءة أدائها، ومواجهه ماقد يتعرض له النظام التربوي من مشكلات.

القيادات التربويه لها أثر كبير في تحسين مستوي العمليه التعليميه وتطويرها، ومما يدل علي ذلك مايلاحظ من تحسين مستوي التلاميذ عند أنتقالهم من مدرسة إلي أخرى، وإذا ما حاولنا البحث عن الأسباب المسؤله عن إحداث هذا التفاوت والتفاضل بين المدارس نجد أمامنا عدة أسباب متشابهة تربط بعضها ببعض، يأتي في مقدمتها القيادات التربويه التي تعمل علي توفير مناخ صحي يعمل كل فرد فيه بارتياح وتسود فيه علاقات طيبه

بين كل العاملين في المدرسة وتلاميذها، وأيضا تعمل علي النظام والإستقرار في المدرسة والزام كل فرد فيها علي مراعاة القواعد والإصول التربويه، كما إنها تعمل علي رفع الروح المعنويه للعاملين وزيادة دافعيتهم وقدرتهم علي البذل والعطاء.

فلم يعد دور القائد التربوي محصورا في الجوانب الإداريه للمدرسه من تخطيط جدول أو متابعة الغياب والحضور أو غيرها، بل أصبح مسؤولا عن كل مايتعلق بالهيئة التدريسيه والطلاب والمقررات والإمتحانات وغيرها، ومهما كانت خبراته التي إكتسبها في فترة إعداده إلا أن ذلك لا يغني عن أهمية إعادته تأهيله وتدريبه أثناء خدمه لمواكبة التطورات الحديثه والإطلاع علي الإتجاهات العلميه في مجال الإدارة وإكتساب المهارات والخبرات التي تسهم في رفع مستوي أدائه وزيادة قدرته علي مسايرة أحداث الإتجاهات العالميه.

وقد جاء الإهتمام بالتدريب نتيجة لأن التعليم أصبح قضية ومشروعا قوميا لمواجهة تحديات العولمة، وتحقيق التجديد التربوي وتأهيل المتدرب للمستجدات التربويه. والقادة التربويون يتفاوتون في معلوماتهم وقدراتهم ومهاراتهم الإداريه، ولذا لا بد من الإرتقاء بمستوياتهم وتحسين أدائهم لتمكينهم من أداء دورهم في قيادة مدارسهم علي الوجه المطلوب، حيث تسعى وزارة التربية والتعليم في الجمهوريه اليمنيه الي رفع كفاءة القيادات التربويه وذلك من خلال العديد من الوسائل والأساليب التي تتناسب مع التطورات و التغييرات التي تحدث من حولنا، ولعل أهمها التدريب المستمر أثناء الخدمة، وذلك بعقد دورات تدريبيه لمديري المدارس بجميع مراحلها المختلفه أثناء خدمه، بهدف تعزيز دورهم القيادي في شتي مجالات العمل التربوي.

والتدريب أثناء خدمه لن يعطي ثماره إلا إذا قام علي أسس علميه اهمها تحديد الإحتياجات التدريبية الفعلية، وأن تصميم البرامج التدريبية والتخطيط لها بما يتناسب مع هذه الإحتياجات والإمكانات المتوفرة لدي المنظمه، بالإضافة الي إستخدام الأساليب والوسائل الحديثه في تنفيذ تلك البرامج والدورات التدريبيه،

ويعتمد ذلك علي تحديد زمن البرنامج ونوعية المتدربين ومؤهلاتهم. (وزارة التربية والتعليم، 2003) يلاحظ الباحث أن وزارة التربية والتعليم في النيل الأبيض لم تراع تقسيم فرص التدريب لكل المعلمين بمختلف تخصصاتهم وهذا يحرم من لديهم الرغبة في التدريب عن

طريق الوزارة وهذا حق للمعلم الذي يريد تطوير نفسه لذلك يلجأ المعلم لتطوير نفسه علي نفقته الخاصة.

أما عن التدريب أثناء الخدمة فإنه يساعد المعلم كثيرا على تجويد الأداء وتمكينه من من اتخاذ أساليب تربويه تجعل المعلم قادرا على مضاعفة الأداء بأسلوب علمي يحقق للمعلم رضا نفسه عندما يشعر بأنه قد حقق أهداف درسه.

ومعلوم أن الطلاب يقومون المعلمين ويبدون آراءهم لبعض المعلمين ويثنون على المعلم الذي يتفاعل معهم ويدرك كيفية التعامل وهذا يتوفر لدى المعلم المدرب مع تعزيز إمكاناته وسط طلابه وهذا يدفعه لمزيد من الأداء، أما المعلم الذي قد لا يحظى بتدريب فإنه يؤدي رسالته علي حسب إمكانياته الإعدادية وربما يكون هنالك قصور لأسباب قد ذكرت آنفا.

## المبحث الثالث

### تدريس اللغة العربية في المرحلة الثانوية

أولاً: أهمية اللغة العربية:

بالبحث عن اهداف ومرامي تدريس اللغة العربية في الإيطار التربوي العام نجد

اهمية واهداف تدريس اللغة العربية عموماً تشتمل في الاتي:(عبدالعظيم احمد 1986م ص10)

1. الحصول على المعرفة التامة في اللغة العربية في جميع جوانبها وهذا يعني الإلمام بما حققه المعلم من اعمال وإنجازات ومرد ذلك أن الإلمام بقدر معين من المعرفة يعد امراً اساسياً لبناء المواطن الصالح الذي لا بد من ان يكتسب قدرًا معيناً من المعلومات والحقايق عن اللغة العربية التي بدونها لا يستطيع أن يفكر وبدون التفكير لا يستطيع مجابهة مشكلاته الحضارية فضلاً عن المعرفة التي تمهد قدرًا من التعاطف والتفاهم اللازمين لإيجاد الترابط الإجتماعي ، اللغة العربية هي أداة لتربية المواطن اجتماعياً وقومياً ، واللغة العربية تفيد في خلق المواطن الصالح بالاعمال المفيدة للتراث العربي الإسلامي والاسهام في تحقيق اهداف الامة وتطلوعاتها وتربط اللغة العربية المواطن بتحمل المسئولية الكاملة امام الاجيال المهتمة بالتربية الجليلة للاجيال في لغتهم والتعرف عليها وعدم ضياعها في اللغات الاخرى.

2. لا توجد اليوم لغة في العالم احتفظت بخصائصها الصوتية والتركيبية والدالية والصرفية على مدى اكثر من غرنيين من الزمان مثلما احتفظت اللغة العربية بخصائصها الصوتية والتركيبية والدالية والصرفية.

اللغة العربية لغة القران المجيد بلا تعلم اللغة العربية وعلومها فاننت لا تستطيع ان تفهم القران الكريم كتاب الاسلام.(سعد ، 1999م ص5).

ثانياً: التعليم الثانوي:

المرحلة الثانوية: هي نهاية السلم التعليمي العام في السودان وتمتد فترة الدراسة فيها ثلاثة سنوات وتستقبل طلابها ممن اتمو الدراسة من المرحلة الاساسية ، وتتوافر فيهم الاستعدادات والقدرات التي تمكنهم من متابعة التعليم في هذه المرحلة ولما بعدها.

تطلق تسمية التعليم الثانوي على مرحلة التعليم الواقعة بين التعليم الاساسي والتعليم العالي ، وتطلق تسمية المدارس الثانوية على المؤسسات التي تمنح هذا النوع من التعليم. (ابو شنب 1993م ص40)

اما في السودان فقد كان يطلق على المرحلة الاولى قبل عام 1970م بالاولية والمرحلة الثانية بالمرحلة الأوسطى والمرحلة الثالثة بالثانوية وبعد عام 1970م أُطلق على المرحلة التي تلي المرحلة الابتدائية كلها المرحلة الثانوية وقد كانت الى قسمين:

**المرحلة الاولى:** هي الثانوي العام ، والمرحلة الثانوي العالي ، وبعد عام 1977م اصبحت مرحلة الثانوي العام تسمى بالمرحلة المتوسطة ومرحلة الثانوي العالي بالمرحلة الثانوية.

وفي عام 1990م تغير سلم التعليم العام الى مرحلتين بدلا من ثلاثة مراحل حيث استبدل مرحلتي الابتدائي والمتوسطة بالمرحلة الاساسية لمدة ثمانية سنوات تليها المرحلة الثانوية ثلاثة سنوات وهذه المرحلة تلي المرحلة الأوسطى او الثانوية او المتوسطة سابقاً ، وتلي مرحلة الاساس حاليا وتسبق مرحلة التعليم العالي ومرحلة التعليم الثانوي. ( سيد قطب بدون تاريخ ص 37)

**ثالثاً: اهداف المرحلة الثانوية:**(المركز القومي للمناهج والبحث التربوي ، توصيات مؤتمر سياسات التربية والتعليم سبتمبر 1990م)

1. أن تسهم المرحلة الثانوية في تعزيز وتنمية العقيدة والاخلاق الدينية لدى الطلاب.
2. تزويد الطلاب بالوان الثقافة العامة والدراسات الخاصة في الاداب والفنون والمهارات والاتجاهات العلمية في التعليم النظري واللتطبيقي والتقني مما يهيئ للطلاب مواصلة الدراسة بالتعليم الثانوي والمشاركة في الحياة العلمية بمختلف القطاعات.
3. تشجيع الابداع وتنمية القدرات والمهارات والاتجاهات المرغوب فيها وتنتج فرص التدريب على الوسائل التقنية الحديثة وتطويرها لخدمة الحق والخير والاصلاح واعلاء قيمة العمل اليدوي.
4. تنمي التفكير العلمي لدى الطلاب وتشجيع روح البحث والاطلاع وحب القراءة وتنمي مهاراتهم اللغوية لإكتساب المعرفة ومواصلة التنقيف الزاتي.

5. ان تسهم في تنمية روح الجماعة والولاء للوطن ، وتنمية الاستعدادات والتعاون والشعور بالواجب والبنز للصالح العام والمحافظة على الحق العام وتعمير الوجدان بحب الوطن والامة الانسانية وتعزيز ثقة الطلاب بانفسهم ورسالاتهم الحضارية.

6. ان تعمق معرفة الطلاب بتاريخ الامة وبحضاراتها ونظمها الاجتماعية والاقتصادية والسياسية السائدة مما يذكي فهم روح الجهاد والدفاع عن العقيدة ومكاسب الامة بما يحقق تطلعات الامة في رسالاتها الى حياة نقية طاهرة.

7. ان تنمي الوعي البيئي لدى الطلاب وتعرفهم بمكونات الطبيعة في الارض والسماء لمعرفة نعمة الله فيها ويجعلهم عناصر فعالة في حفظها من الفساد وتتميتها وحسن توظيفها

8. ان تمكن الطلاب من ممارسة الوان متعددة من النشاط التربوي وتعيينه على استمرار النمو السريع والتمتع البرئ واستثمار اوقات الفراغ وفتح الجسور بين مراحل التعليم وحلقته من جانب وبينها وبين برامج التعليم الغير نظامي لاكتساب النظام التعليمي والمرونة اللازمة.

ويرى الباحث أن تدريس اللغة العربية في المرحلة الثانوية به بعض المعضلات ومنها:

-يدرس مادة اللغة العربية معلمين غير متخصصين وهذا ناتج عن قلة معلمين اللغة العربية كما ان هنالك معلمين ليس لديهم مؤهل تربوي وهم يدرسون هذه المادة ولا يحسنون تدريسها مما يجعل كثير من الطلاب يكرهون هذه المادة وتصبح قصتها مملة وخاصة في فروع اللغة مثل النحو والبلاغة.

#### رابعاً: طرق تدريس اللغة العربية في المرحلة الثانوية:

تعتمد طرق التدريس المختلفة على الوسائل التعليمية والتقنيات الحديثة التي بدورها تعتمد على الحواث ، كلما اعتمد الموقف التعليمي على اكثر من حاسة كلما كان أفضل.

يعرف بعض علماء التربية طريقة التدريس بمفهومها الواسع بأنها تعني مجموعة الاساليب التي يتم بواسطتها تنظيم المجال الخارجي للمتعلم من اجل تحقيق اهداف تربوية معينة. (طعيمة 1989م ص69)

ويعرفها محمود الناقة بأنها هي الاسلوب او المنهج الذي يسلكه المعلم مع تلاميذه في عملية التدريب بحيث يتيح هذا الاسلوب او المنهج الفرصة الكاملة للطالب لكي يشارك بنشاط وفعالية في عملية التعليم بحيث لا يصح للمتعلم ان يكون متلقيا ولكنه مشاركاً في الصف. (الناقة 1982م ص46)

وكذلك عرفها محمود صقر بأنها : الطريقة التي يستخدمها المعلم لتوصيل محتوى المنهج للطالب اثناء العملية التعليمية. (صقر 2004م ص110)

ويعرفها محمد عطا بأنها : اجرات المعلم للمتعلم لكي يحقق اول هدف من التدريس (ابراهيم ناجي 1992م ص133)

**خامساً: الأسس العامة لتدريس اللغة العربية:** (التقويم التربوي معهد بخت الرضا ص 4\_5)

1. التكامل بين فروع اللغة العربية عن طريق إتخاذ النص محوراً تدور حوله كل الانشطة اللغوية التي تنمي بها مهارات التلميذ اللغوية.
2. فروع اللغة العربية التي تعالج هذه الكتب - القراءة بنوعها الجهرية والصامتة، النحو ، الاناشيد والمحفوظات ، الامالي والخط ، التعبير .
3. العناية بمعالجة المشكلات الصوتية الناجمة عن التحدث بالعامية السودانية.
4. التكامل في المحتوى بين محاور اللغة والمحاور الاخرى (المحور الديني ، محور الرياضيات ، محور الفنون التطبيقية).

ويرى الباحث أنه لا بد أن تكون اللغة العربية المستخدمة في هذه المحاور في حدود حصيلة التلميذ اللغوية التي اكتسبها من دراسته للغة.

**سادساً: معلم اللغة العربية في المرحلة الثانوية:** (منسوب 2010م ص 21)

معلم اللغة العربية هو خريج كلية التربية من اي جامعة معترف بها بالاضافة الى خريجي كلية الاداب قسم اللغة العربية وأدابها وهو الذي يحتاج الى التدريب لصقل خبرات

ومهارات ومعارف بما يتلاءم مع تطور العصر واحتياجات الفرد وكفاياته الحالية والمستقبلية ومتطلبات العمل وهو الهدف الاساسي للمعلم لأنه يهدف لأثراء المعرفة وتنمية المهارات والميول والاتجاهات الايجابية المتصلة بوظيفة او عمل او مهنة معينة.

### دور المعلم في العملية التعليمية:

اصبح الاداة المنظمة والمنسقة للبيئة التعليمية بما فيها من موارد وعناصر واختيارات وقرارات بما يجعل اهتمامه يتركز على التخطيط وتوزيع العمل التعليمي وتحديد العيانات وتشجيع التلاميذ على الاستقلال وملاحظتهم وتقديمهم الدراسي وتشخيص مواطن الضعف والقوة في عملية التعليم.

وتدريب المعلم اثناء الخدمة يؤدي الى الفهم الدقيق بالمادة الدراسية التي يقوم بتدريسها ثم الارتقاء بالمستوى المهني للمعلم ورفع اداء المعلمين ورفع الروح المعنوية للمعلم واعطائه الثقة بنفسه.

### ما يحتاج اليه المعلم:

التشجيع على الخدمة وتوفير الحوافز والمرتبات في مواعيدها وتوفير متطلبات العملية التعليمية وملتزماتها من وسائل وتقنيات حديثة ، وبيئة دراسية ملائمة في كل المدارس حتى يواكب الانفجار المعرفي الذي اصبح من ثمارت العصر المميزة التي تنتج عن آثار التكنولوجيا التي يشهدها العالم اليوم مما يجعل الإلمام والاحاطة الموضوعية بما يستجد من معلومات في ميدان التخصص امراً يكاد يكون مستحيلاً .

### دور المعلم نحو التلاميذ: (محمد، 1986م ص )

1. ربط الطلاب لأفكارهم.
2. اثارة الدافعية للطالب.
3. تطوير الضبط الداخلي.
4. تنمية الذات.
5. تحقيق تعليم ذو معنى.
6. مساعدة الطلاب على تحمل مسؤولية التعلم.
7. استقلال قدرات الطلبة.
8. السعي نحو الانجاز الافضل.

9. الدعم المناسب ورفع الروح المعنوية والتشجيع نحو التعلم.

10. المعلم منظم وموجه.

ويرى الباحث أن يختار المعلم الطريقة وتحديد النشاط التعليمي للدرس في ضوء اعتبارات

معينة مثل:

1. موضوع الدرس، وامكانات المدرسة.

2. الاهداف التي يسعى المعلم لتحقيقها من خلال الدرس.

3. خبرة المعلم وطبيعة التلاميذ.

4. مراعاة الفروق الفردية بين التلاميذ.

5. توفير الوسائل التعليمية التي تساعد على الفهم الكامل للدرس.

6. اثاره النواحي الوجدانية نحو المدرسة والعمل المدرسي.

7. احترام شخصية التلميذ وتنميتها.

## الدراسات السابقة

أولاً الدراسات السودانية:

1.دراسة علوية عبدالله إبراهيم تبديي - ماجستير تربية 1997م ، جامعة الخرطوم .

عنوان الدراسة: التدريب أثناء الخدمة لمعلمات العلوم الأسرية بالمرحلة الثانوية في السودان.

أهداف الدراسة: الهدف الرئيسي من هذه الدراسة هو التعرف على واقع التدريب أثناء الخدمة لمعلمات العلوم الأسرية للمرحلة الثانوية ومعرفة المشكلات التي تعوق تدريبيهن.

ادوات الدراسة: استخدمت الباحثة الاستبانة والمقابلة الشخصية أدوات للدراسة .

نتائج الدراسة:

أ.أهمية التدريب اثناء الخدمة كأسلوب يأتي من الأساليب المستخدمة وكاستراتيجية من استراتيجيات التطور التربوي .

ب.من أهم المشكلات التي تواجه تدريب المعلم أثناء الخدمة عدم وجود إمكانيات بشرية متخصصه للقيام بالتدريب ، وعدم وجود ميزانية ثابتة وواضحة ومحددة للتدريب وعدم تخطيط هذا البرنامج بأساليب عملية وعدم مسايرة التدريب لأحدث الاساليب التدريبية وهذه الدراسة اهتمت بالتدريب أثناء الخدمة تتفق مع الدراسة الحالية في أهمية تدريب المعلم أثناء الخدمة.

2.دراسة اسيا مصطفى حاج عمر دكتوراة التربية ،2003م: جامعة الخرطوم .

عنوان الدراسة: تدريب معلم المرحلة الثانوية أثناء الخدمة وأثره على التحصيل.

أهداف الدراسة: الهدف الرئيسي من هذه الدراسة التعرف على دور تدريب معلم المرحلة الثانوية وأثره على التحصيل الدراسي للطلاب .

أدوات الدراسة: استخدمت الباحثة الاستبانة والمقابلة الشخصية في جمع المعلومات والبيانات .

المنهج الذي اتبعته الباحثة: هو المنهج المسحي.

من أهم نتائج الدراسة:

أ.المعلم المدرب أكثر قدرة على فهم الأهداف التربوية من المعلم غير المدرب.

ب.المعلم المدرب أكثر قدرة على إشباع رغبات الطلاب العلمية.

ج. إعداد وتدريب معلم المرحلة الثانوية على النسق الجامعي يمكنه من التغلب على الصعوبات العلمية.

### 3. دراسة حمى الأمين الصادق الاصم ماجستير التربية -1999م: جامعة الخرطوم

عنوان الدراسة: المهارات في تدريب التاريخ (دراسة تقييمية لدى معلمي التاريخ بالمرحلة الثانوية).

أهداف الدراسة : التعرف على المهارات اللازمة لتدريب معلمي التاريخ ومدى إلمام المعلمين بها وتطبيقهم لها من خلال تدريبهم لمادة التاريخ.

المنهج الذي اتبعه الباحث: هو المنهج الوصفي التحليلي.

أدوات: استخدمت الباحثة الاستبانة أداة في جمع المعلومات .

#### من أهم نتائج الدراسة:

أ. ما زالت الطريقة التقليدية هي الطريقة السائدة في تدريس التاريخ بالمرحلة الثانوية.

ب. الطريقة التقليدية لا تنمي المهارات العقلية ، والعلمية ، والاجتماعية لدى الطلاب.

ج. بعض المعلمين بالمرحلة الثانوية لا يمارسون مهاراتهم في تدريس المادة.

د-فترة التدريب غير كافية لصقل مهارات المعلم ولا تحتوي على البرامج الحديثة في التعليم وبذلك تعاني من عدم الشمول والتوازن.

وهذه الدراسة اهتمت بتدريب معلم المرحلة الثانوية اثناء الخدمة وكذلك اهتم الباحث بتدريب المعلم اثناء الخدمة.

### 4-دراسة أسامة عبدالرافع إبراهيم بخاري ماجستير التربية جامعة الخرطوم 2012م

عنوان الدراسة: دراسة تقييمية لبرنامج التدريب اثناء الخدمة لمعلمي التاريخ بالمرحلة الثانوية ولاية النيل الابيض من وجهة نظر معلمي التاريخ محلية القطينة.

#### أهداف الدراسة:

1. التعرف على نواحي القوه ونواحي الضعف في برنامج التدريب لمعلمي المرحلة الثانوية لمادة التاريخ.

2. تحديد الواقع الفعلي والمطلوب لتدريب معلمي التاريخ بالمرحلة الثانوية اثناء الخدمة.

3. تطوير معلمي التاريخ مهنيا ورفع مستوى ادائهم وزيادة خبرتهم ومهاراتهم التعليمية من حيث جودة الاداء.

4. الوقوف على أهم المشكلات التي تعوق تدريب معلمي التاريخ بالمرحلة الثانوية اثناء الخدمة.

**منهج الدراسة :** اعتمد الباحث في هذه الدراسة على المنهج الوصفي.

**ادوات البحث:** استخدم الباحث في هذه الدراسة اداتين هما الاستبانة والمقابلة الشخصية.

**النتائج:** توصل الباحث للنتائج الآتية:

1.معظم معلمي التاريخ ليس من خريجي كلية التربية وهؤلاء في حاجة الى تدريب علمي لتدريس هذه المادة.

2.تدريب معلمي التاريخ امر ضروري لصقل مهاراتهم ورفع كفاءتهم وتأهيلهم تربوياً وكذلك تزويدهم بطرق التدريس المختلفة والوسائل التعليمية العلمية الحديثة.

3.اكدت النتائج ضرورة التدريب أثناء الخدمة لمعلمي التاريخ.

4.اثبتت نتائج الدراسة اهمية التدريب أثناء الخدمة لأنه يساعد على استمرارية فعالية التعليم والتعلم ويعمل على رفع الكفاءة المهنية ويمكن معلم التاريخ من الالمام بنظريات علم النفس التربوي ويزود معلم التاريخ بأساليب التدريب الحديثة.

5- دراسة علي محمد علي عبدالله ماجستير تربية 1980م: جامعة الخرطوم .

**عنوان الدراسة :** تدريب المعلمين أثناء الخدمة بالمرحلة الثانوية.

تناولت الدراسة الاهتمام بتدريب المعلمين أثناء الخدمة ، وكذلك تناولت برنامج التدريب وأهدافه كما تناولت الدراسة بوجه خاص تدريب معلمي المرحلة الثانوية أثناء الخدمة على ضوء الخطة التي وضعتها وزارة التربية والتعليم لتدريبهم وأهم النقاط التي شملتها الخطة.

**اهداف الدراسة:**

1.إقامة دورات قصيرة لمعلمي المواد المختلفة.

2.إقامة دورات قصيرة لتدريب المعلمين الجدد ومدتها ثلاثة اسابيع وكذلك قبل توجيههم الى مدارسهم.

3.العمل على زيادة القبول بكلليات التربية.

**منهج الدراسة:** اعتمد الباحث في هذه الدراسة على المنهج الوصفي.

**ادوات الدراسة :** الاستبانة والمقابلة.

**النتائج التي توصلت إليها الدراسة:**

- أ.عدم توفير عدد كافي من المدربين المؤهلين .
- ب.عدم وجود التخطيط الجيد لبرنامج التدريب .
- ج.التركيز على الجانب التطبيقي من التدريب .

## 6-دراسة حسن سليمان نصرالله ، رسالة دكتوراه ،2000م ، جامعة الخرطوم

**عنوان الدراسة:** منهج تدريب معلمي مرحلة الأساس في السودان .  
**أهداف الدراسة :** هدفت الدراسة للتعرف على منهج تأهيل وتدريب معلمي مرحلة الأساس في السودان .  
**الأدوات :** استخدم الباحث الاستبانة والمقابلة أداة لجمع المعلومات من المعلمين والمقابلة مع خبراء التدريب .  
**النتائج :**

- أ.منهج تدريب مرحلة الأساس لا يلبي المتطلبات التعليمية والتأهيلية للمعلمين .
  - ب.منهج تدريب معلمي مرحلة الأساس ليس له صلة بالأهداف التربوية في السودان .
  - ج.لا يقوم منهج تأهيل وتدريب معلمي الأساس على أسس علمية في ضوء المناهج .
- ثانيا: الدراسات العربية:**

### 1.دراسة فهد مصطفى وآخرون ماجستير تربية 1974م: جامعة الخرطوم .

**عنوان الدراسة :** دراسة في إعداد تدريب المعلمين .  
**اهداف الدراسة:** الهدف من هذه الدراسة هو التعرف على تاريخ تدريب المعلمين أثناء الخدمة بالتفصيل مفهومه ، أهدافه ، أنواعه ، التخطيط للتدريب وخطواته وتشمل:  
1. دراسة ميدانية واسعة لمعرفة الاحتياجات وحصرها .  
2. وضع سياسة مرسومة وخطة واضحة .  
3. تصميم التدريب ويجب ان يترك التدريب أثرا إيجابية .  
ويضا هدفت الدراسة الى التعرف على معوقات التدريب واسبابها ومنها :  
أ.عوامل فنية .  
ب.عوامل نفسية .  
ج.عوامل مشتركة .

الخدمة في الدول العربية عامةً في تدريب بعض المواد واستخدام بعض الوسائل التعليمية ، ويمكن استثناء بعض الدول العربية التي وضعت خطاً لتدريب المعلمين أثناء الخدمة مراعية في ذلك نوعين من التدريب.

**النوع الأول:** يشمل جميع المعلمين على مراحل زمنية مختلفة وفق برامج مدروسة ومخطط لها.

**النوع الثاني :** تدريب قطاعات معينة من المعلمين وذلك بتطبيق مناهج جديدة او طرق تدريس جديدة ، ومثال ذلك الاهتمام السائد بالرياضيات الحديثة واللغات الاجنبية واستخدام تكنولوجيا التعليم وهذا النوع من التدريب يستعمل في نطاق ضيق. وان ضرورة التوسع في التعليم دفعة هذه الدول الى تعيين معلمين دون تأهيل تربوي لتلبية احتياجات التوسع ، والامر الذي دفعها الى تنظيم دورات تدريبية صغيرة.

**2.دراسة خير النشوان 1983م ص44-45. جامعة الخرطوم .**

**عنوان الدراسة :** متطلبات الثورة التعليمية والتكنولوجيا في التكوين المهني

تناولت الدراسة مفهوم التكوين المهني للمعلم حيث إذ نجد أن المربين يستخدمون مفاهيم متعددة مثلاً مفهوم الإعداد ، مفهوم التأهيل ، ومفهوم التدريس ، ومفهوم التكوين.

**نتائج الدراسة :** تشير إلى أن برامج إعداد المعلمين مهما كانت على درجة من الجودة ، لا يمكن لها أن تعد المعلم إعداداً كاملاً لمواجهة المشكلات العديدة التي تواجه العمل التعليمي وخاصة في عصر الانفجار المعرفي في مجال التخصص العلمي والتربوي ، إذن فهما يحتاجان إلى تدريب مستمر مع التزويد بمفومات النمو الزايد.

**3.دراسة عوني عثمان عباس الجواد 1994م: جامعة الخرطوم .**

**عنوان الدراسة :** تدريب المعلمين أثناء الخدمة في المدارس الثانوية.

**أهداف الدراسة :** هدفت الدراسة الى التعرف على واقع تدريب معلمي المدارس الثانوية في المملكة العربية السعودية وذلك عن طريق استخدام المنهج؟؟؟؟؟ والقيام ببعض الزيارات الميدانية.

وقد تناولت الدراسة تدريب المعلمين أثناء الخدمة وذلك من حيث الأهداف والبرامج والأساليب, كذلك متابعة المتدربين وتقييمهم وشملت الدراسة جميع المدارس الثانوية

الحكومية للبنين في المدينة المنورة وتكونة عينة الدراسة من 367 معلما وكافة المديرين والوكلاء والموجهين البالغ عددهم 44 موجهاً .

منهج الدراسة : المنهج الوصفي .

أداة الدراسة : الاستبانة والمقابلة .

نتائج الدراسة :

1. تبين أن أهداف التدريب أثناء الخدمة في المملكة العربية السعودية تتوافق مع أهداف التدريب أثناء الخدمة في الدول المتقدمة في هذا المجال .

2. تبين أن طريقة اختيار متدربين من المعلمين للتدريب كانت تتم بطريقة عشوائية غير منظمة .

3. تبين أن هنالك قصور في إقامة الدورات التدريبية بالرقم من الحاجة الماسة لذلك .

4. تبين أن الأساليب التدريبية المستخدمة في التدريب أثناء الخدمة في المملكة العربية السعودية هي أساليب التدريب النظرية بصفة عامة وأسلوب المحاضرة بصفة خاصة وتبين عدم استخدام الأساليب العلمية .

4. دراسة مصطفى الششناوي 1980م: جامعة الخرطوم .

عنوان الدراسة: تقويم برنامج تدريب معلمي المرحلة الابتدائية أثناء الخدمة.

أهداف الدراسة : التعرف على مفهوم التدريب وأهدافه والعوامل المؤثرة فيه وكذلك الاتجاهات الحديثة في تخطيط البرامج التدريبية ، وإضافة الى التعرف على واقع التدريب لمعلمي مرحلة الأساس أثناء الخدمة في مصر .

منهج الدراسة : الوصفي .

اداة الدراسة : الاستبانة والمقابلة .

نتائج الدراسة : أهم ما توصلت إليه الدراسة من نتائج :

1. غياب التخطيط المسبق لبرنامج التدريب .

2. إغفال برنامج التدريب للنواحي التربوية .

3. اختصار معظم البرامج التدريبية على الأساليب ذات الطابع النظري .

5. دراسة بديع محمود مبارك 1973م: جامعة عين شمس - القاهرة .

عنوان الدراسة : تخطيط برنامج التدريب أثناء الخدمة لمعلمي المرحلة الابتدائية بالعراق .

**اهداف الدراسة :** هدفت الدراسة إلى وضع برنامج لتحسين تدريب المعلمين أثناء الخدمة وذلك بأستخدام الأساليب الحديثة كما عرضت الدراسة واقع التدريب في العراق والمشكلات التي تواجهه.

**منهج الدراسة :** اتبع الباحث المنهج الوصفي.

**اداة الدراسة :** الاستبانة والمقابلة.

**نتائج الدراسة :**

1. ضعف ادارة البرامج التدريبية.
2. عدم كفاءة الاساليب التدريبية.
3. قلة الدورات التدريبية وعدم مناسبة توقيتها.
4. العشوائية في ترشيح المعلمين للالتحاق بالدورات التدريبية.
5. عدم ملائمة وصلاحيه المباني المخصصة لإقامة الدورات التدريبية.
6. غياب التقويم والمتابعة.
7. غياب الحوافز المادية والمعنوية.

**6- دراسة سليم خلف وهيب, 1977م: القاهرة - مصر .**

**عوان الدراسة :** علاقة تدريب المعلمين أثناء الخدمة بتحصيل التلاميذ.

أجريت هذه الدراسة في جمهورية مصر العربية.

**اهداف الدراسة:** هدفة الى معرفة أثر التدريب اثناء الخدمة على المعلمين وعلاقة ذلك بتحصيل تلاميذهم ، وهل هنالك فروق ذات دلالة احصائية في تحصيل مجموعتين من التلاميذ يعلم إحداها معلمون تلقوا برنامج تدريب أثناء الخدمة في مادة العلوم وقد أجرى الباحث اختبارات على مجموعة من التلاميذ تم اختيارها وفقا لمراعاة الفروق الفردية لتلاميذ كل مجموعة كما تم اختيار مجموعتين من المعلمين تلقت الأولى برنامج تدريب أثناء الخدمة بينما لم تتلقَ الأخرى أي برنامج تدريب أثناء الخدمة ، وقامت كل مجموعة من المعلمين بتدريب مجموعة من التلاميذ لمعرفة أثر كل مجموعة من المعلمين على مجموعتها من التلاميذ.

**نتائج الدراسة:**

أ. حدوث تفوق في معارف المعلمين المتدربين.

- ب. ظهور تحسن في قدرات المعلمين نتيجة التدريب.  
ج. اكتساب المعلمين المتدربين المهارة في اثاره الاسئلة خلال الدرس.  
د. عدم ظهور فروق دالة في تحصيل كلا المجموعتين من التلاميذ.

### ثالثاً: الدراسات الأجنبية :

#### 1-دراسة نبيل احمد عامر، 1981م: إنجلترا .

**عنوان الدراسة:** دراسة في إعداد وتدريب المعلمين بإنجلترا.

تناولت الدراسة مؤسسات تدريب المعلمين أثناء الخدمة وهي مسئولية مشتركة بين الحكومة القومية وتمثلها وزارة التربية والتعليم والحكومات المحلية متمثلة في السلطات التعليمية المحلية ومعاهد التربية بالجامعات وكليات المعلمين كما تناولت ايضاً برنامج التدريب.

ا- برامج قصيرة . ب- برامج طويلة

أما القصيرة : تتسم بالتجديد والتطور ، وتتم في العطلات .

أما الطويلة : فهي البرامج الخاصة بالدراسات العليا ، وتقدمها الجامعات ومعاهد التربية.

وتناولت الدراسة أساليب التدريب أثناء الخدمة ، وأساليب التقويم المتبعة في ذلك.

#### نتائج الدراسة:

إن مسئولية تدريب المعلمين أثناء الخدمة بإنجلترا مشتركة تشترك فيها الوزارة والجامعات ، ومعاهد التربية ، وكليات المعلمين والسلطات المحلية وأن هذا الاهتمام المشترك والتكاتف من الجميع ، وتقديم المساعدات والتسهيلات والحوافز للمعلمين ، ادى الى نجاح هذه العملية ، وادى الى اقبال المعلمين على برنامج التدريب اثناء الخدمة برغبة شديدة.  
ويرى الباحث أن نجاح عملية التدريب أثناء الخدمة في إنجلترا يرجع إلى إيمان الجميع بأن التدريب أثناء الخدمة مسئولية مشتركة لا تستند إلى جهة معينة دون الأخرى ، ويختلف ذلك الحال عندنا في السودان ، فإن مسئولية التدريب أثناء الخدمة من اختصاص وزارة التربية والتعليم فقط ، وهذا بالطبع مسئولية كبيرة وجسيمة.

#### 2-دراسة بيكر أوزر 2001م:تركيا .

**عنوان الدراسة :** تدريب المعلمين أثناء الخدمة في تركيا في بداية القرن الحادي والعشرين.

### **أهداف الدراسة:**

هدفت هذه الدراسة لمعرفة مدى اهتمام المعلمين بالتطور المهني وذلك عن طريق التدريب أثناء الخدمة.

**أداة الدراسة :** استخدم الباحث الاستبانة أداة رئيسية في تلك الدراسة.

### **نتائج الدراسة:**

1. 72% من المعلمين اقرروا بالحاجة الى التدريب أثناء الخدمة وذلك رغبتاً في التطور المهني.
2. ذكر اكثر من 25% من المعلمين انهم يرغبون في التدريب اثناء الخدمة وذلك للإلمام اكثر بموادهم.
3. اشار حوالي 16% من المعلمين الى رغبتهم في التدريب لتحسين طرق تدريسهم لموادهم.

أهم العوائق التي ذكرها المعلمون على أنها تعترض طريقهم في التدريب ما يلي:

1. عدم المقدرة المالية على شراء المطبوعات التي تخص المهنة (73%).
2. عدم وجود العوامل المشجعة على التطور المهني (55%).
3. عدم الأخذ في الاعتبار لحاجات المعلمين التدريبية (30%).
4. عدم الأخذ برأي المعلمين في إعداد برامج التدريب وتنظيمها (43%).
5. عدم وجود مدرّبين مؤهلين (30%).

### **تعليق عام على الدراسات السابقة :**

من خلال استعراض الدراسات السابقة يلاحظ أنها جميعها تناولت التدريب أثناء الخدمة ، غير أنها اختلفت في الأداة أحيانا وفي مكان الدراسة أخرى ، وتعتبر الدراسة الحالية امتداداً وتطويراً للدراسات السابقة إما من حيث إنها امتداد يتمثل في أن الباحث اتبع نفس المنهج ونفس أدوات القياس التي اتبعتها بعض الدراسات ذات العلاقة المباشرة ، وإما من حيث إنها تطوير في الدراسات السابقة يتمثل في أن الباحث سعى في دراسته الحالية للاستفادة من الدراسات السابقة والتمس خطى الباحثين لإضافة جديدة في هذه الدراسة

ولدراسة بعض الجوانب والمتغيرات التي تناولتها أي دراسة من هذه الدراسات من المتوقع إضافة هذه الدراسات لموضوع الدراسة (دراسة تقييمية لبرنامج التدريب أثناء الخدمة لمعلمي ومعلمات اللغة العربية) وأيضاً استفاد الباحث من الدراسات السابقة في الجانب النظري والتطبيقات الميدانية ومعرفة المعلومات التي لها علاقة بالبحث.

### مدى استفادة الباحث من الدراسات السابقة

أ- استفاد الباحث من الدراسات السابقة في الآتي :

1- أسهمت في فهم مشكلة البحث وتكوين فكرة متكاملة عن موضوعه.

2- ساعدت في مرحلة تكوين المحاور .

3- أسهمت في تحديد منهج البحث.

4- ساعدت في بناء الاستبانة وصياغة عباراتها.

### اختلفت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة:

في أنها اقتصت بتقويم برنامج التدريب أثناء الخدمة لمعلمي ومعلمات اللغة العربية بينما اقتصت الدراسات السابقة بتدريب المعلمين أثناء الخدمة في مختلف التخصصات ، وهذا ما تميزت به الدراسة الحالية عن سابقتها ،

## الفصل الثالث

### إجراءات الدراسة الميدانية

تمهيد :

يتناول هذا الفصل الإجراءات التي اتبعتها الباحثة وذلك من خلال تحديد منهج البحث ، وعينة البحث ، وكيفية اختيارها ، الأدوات التي استخدمها الباحث في جمع المعلومات و البيانات التي شملت عليها الاستبانة و المقابلة الشخصية ، وكيفية جمع البيانات.

### 1. منهج البحث:

اعتمد الباحث في هذه الدراسة على المنهج الوصفي ؛ لأن المنهج الوصفي من أنسب المناهج لمعالجة هذه الدراسة حيث يساعد على إلقاء الضوء على الجوانب المختلفة لمشكلة الدراسة ، عن طريق الوصف و التحليل المركز ، و الفهم العميق لظروفها ، ومتغيراتها الحالية من خلال جمع معلومات غزيرة عنها ، تزيد من توضيح أبعادها ، وجوانبها المختلفة مما يساعد على تغييرها ، و التنبؤ باتجاهاتها المستقبلية.

ويمكن تعريف المنهج الوصفي بأنه المنهج الذي يهدف إلى وصف ماهو كائن و تغييره ، ويهدف البحث الوصفي إلى وصف الظاهرة ، و الأحداث و الأشياء ، التي يريد الباحث ، وهو يقوم بعملية جمع المعلومات والبيانات و الملاحظات عنها و وصف الظروف الخاصة بها و تقرير حالتها كما توجد عليه في الواقع ، وأن البحوث الوصفية لا تقف عند الوصف أو التشخيص و تقرير الحقائق الراهنة كما هي ، بل تتعداه إلى التحليل و التفسير بغرض إحراز الاستنتاجات المفيدة لتصحيح هذا الواقع أو تحديثه أو استحداث معرفة جديدة.(هشام بركات 2007 ص4)

## 2.مجتمع البحث :

يتكون مجتمع هذه الدراسة من عدد من معلمي ومعلمات اللغة العربية بالمرحلة الثانوية بولاية النيل الأبيض محلية القطينة وبعد رجوع الباحث إلى مكتب الإحصاء بالمحلية اتضح أن عدد أفراد المجتمع 54 معلماً ومعلمة.

## 3.عينة البحث :

العينة هي جزء من المجتمع ويقوم الباحث باستخدام العينة للتعرف على خصائص المجتمع الذي أخذت منه ويتم اختيارها بطرق مختلفة .(محمد إبراهيم- 2007م ص 3) وقد تم اختيار عينه عشوائية ، تضمنت (30) معلماً ومعلمة من جملة أفراد مجتمع الدراسة اختياراً عشوائياً . وقد أخذ الباحث عينة عشوائية بالرغم من قلة عدد مجتمع البحث ؛ لأن المدارس في المحلية متباعدة ، مع صعوبة التنقل بين تلك المدارس .

## 4.أدوات البحث :

استخدم الباحث الاستبانة لمعلمي و معلومات اللغة العربية بالمرحلة الثانوية بمحلية القطيعة ، و المقابلة لموجهي اللغة العربية والذين يبلغ عددهم اثنين فقط وهو عدد قليل جدا بالنسبة لمحلية بأكملها ولعل هذا نفسه عائق للتدريب. كما استعانة الباحث بالمصادر ذات الصلة بمشكلة البحث.

### 5.تصميم الإستبانة :

بعد الإطلاع على الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع البحث ، و تناول الخلفية التاريخية اللازمة للتدريب أثناء الخدمة ودورها في تحسين عملية التعليم ، تمكن الباحث من وضع تصميم أولي للاستبانة وفقا للأسس العلمية المتبعة.

وبعدها قام الباحث بعرض التصميم الأولي على المشرف على البحث وتم تقسيمها إلى ثلاثة أجزاء هي :

- 1/ الجزء الاول : عبارة عن خطاب موجه إلى أفراد العينة ويشرح لهم المطلوب.
- 2/ الجزء الثاني : يتكون من البيانات الشخصية المطلوبة التي تشمل النوع، المؤهل العلمي ، وسنوات الخدمة في مجال التعليم و التدريب .
- 3/ الجزء الثالث يتكون من خمسة محاور هي :
  - 1/ المحور الأول : أهداف التدريب أثناء الخدمة.
  - 2/ المحور الثاني : أهمية التدريب أثناء الخدمة.
  - 3/ المحور الثالث : وسائل وأنشطة التدريب أثناء الخدمة.
  - 4/ المحور الرابع : أساليب التدريب أثناء الخدمة.
  - 5/ المحور الخامس : مشكلات التدريب أثناء الخدمة.

### 6.صدق الإستبانة :

يعني الصدق أن تقيس الاستبانة ما وضعت لقياسه دون وظيفة أخرى ، و الصدق أهم صفة تميز الاستبانة الجيدة ؛ لأن المقياس غير الصادق لا يمكن أن يقيس ما وضع لأجله.

والصدق الظاهري يدل على المظهر العام للاستبانة ويطلق على الاستبانة صفة الصدق أحيانا إذا كانت تبدو ظاهريا أنها صادقة ، أو كانت سهلة الاستعمال أو مغرية

المظهر ولكن هذا الصدق لا يؤخذ به ، فلا بد من توفير الصدق . ويعتبر الصدق الظاهري مهم في اكتساب ثقة شخص ما أو اقتناعه بأن الاستبانة حقيقية.

### 7. ثبات الاستبانة :

يعني الثبات هنا أن تكون عبارات الاستبانة بنفس المعنى عند جميع أفراد العينة ، بحيث لو أعيدت الاستبانة على الأفراد أنفسهم ، فإنها تعطي النتائج نفسها أو نتائج متقارنة ، وذلك يمكن القول أن ثبات الاستبانة يعطي قدرته دوماً ما وضع لأجله.

### 8. معامل الثبات :

باستخدام الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS (الاصدارة15) تمكن الباحث من بيانات العينة الاستطلاعية .

معرفة معامل الثبات (الفا كرونباك ) المكونة من (20) بندا حيث معامل الثبات ( 0.8541 ) هي قيمة كبيرة تدل على تمتع الاستبانة بدرجات جيد جداً من الثبات في مجتمع الدراسة الحالية.

### 9. المعالجة الإحصائية :

تعريف اختيار (ت)

هي عبارة مجموعة عن اختيارات تستخدم في مقارنة متوسطات العينات لمعرفة إذا كان هنالك دلالة إحصائية أم لا لمعرفة مستوى الدلالة الإحصائية.

معادلة (ت) :

$$t = \frac{m - 1}{m - 2} \sqrt{\frac{1}{n} + \frac{1}{n} \left( \frac{1}{n} + \frac{1}{n} \right) \frac{1}{2 - 2/n}}$$

حيث :

م = المتوسط

ع = الانحراف المعياري

ن = العدد الكلي للعينة

معادلة درجة الحرية :  $\frac{1-n}{1}$

حيث :

ن = العدد الكلي للعينة .

## توصيف العينة:

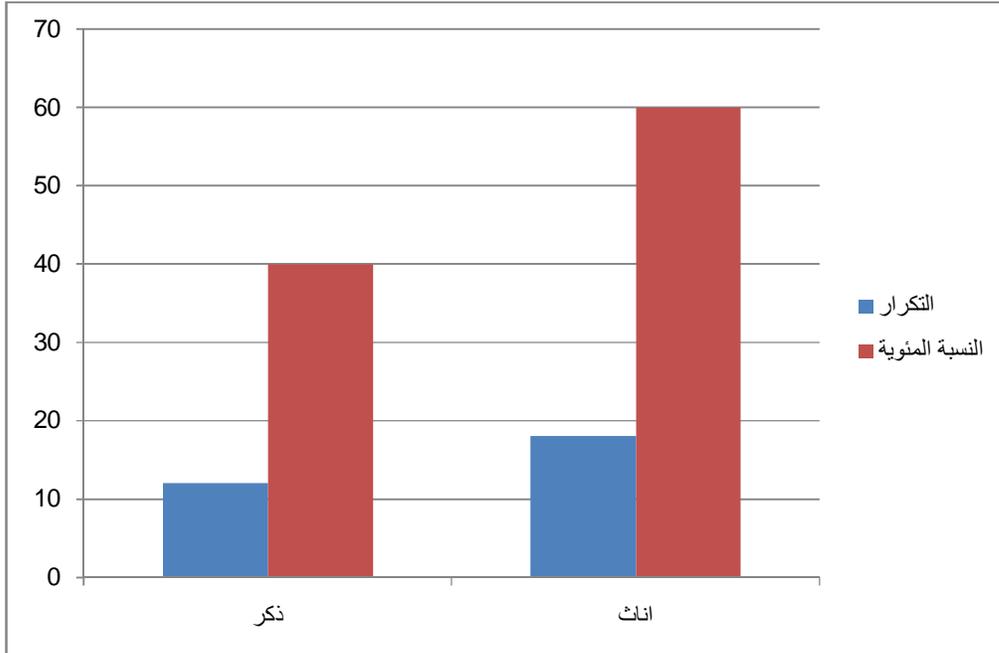
توصيف عينة الدراسة وفق الجداول التالية

جدول رقم (1) يوضح أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير النوع:

النوع	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	12	40%
أنثى	18	60%
المجموع	30	100%

من الجدول أعلاه يتضح أن 40% من أفراد العينة من الذكور ، بينما 60% من الإناث. ولعل زيادة نسبة عدد الإناث مرده إلى قلة العايد من مهنة التدريس للذكور .

شكل رقم (1) يوضح التوزيع التكراري لإجابات أفراد العينة حسب متغير النوع

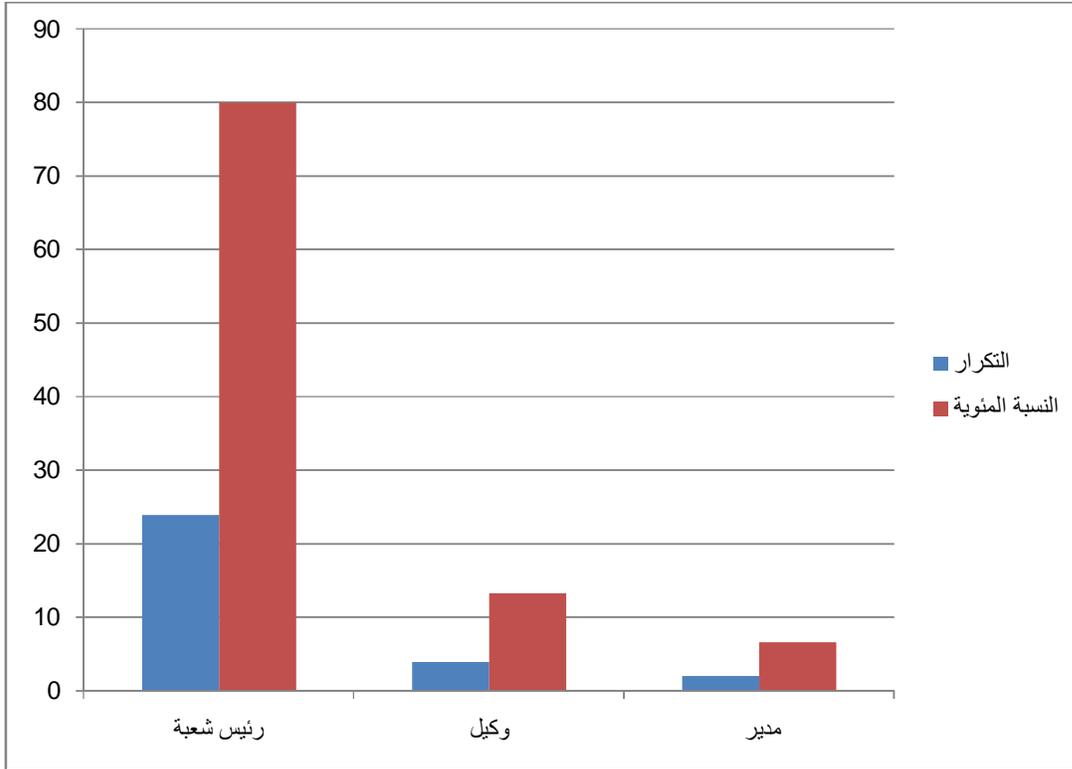


جدول رقم (2) يوضح أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير الوظيفة:

الوظيفة	التكرار	النسبة المئوية
رئيس شعبة	24	80%
وكيل	4	13.3%
مدير	2	6.7%
المجموع	30	100%

من الجدول أعلاه يتضح أن 80% من أفراد العينة يعملون رؤساء شعب وهي النسبة الكبرى ، بينما 13.3% وكلاء في حين أن 6.7% فقط مديرون . ولعل ذلك يرجى أن يكون باعثاً للاهتمام بالتدريب وحث المسؤولين عليه ما دام معظم المسؤولين رؤساء الشعب .

شكل رقم (2) يوضح التوزيع التكراري لإجابات أفراد العينة حسب متغير الوظيفة

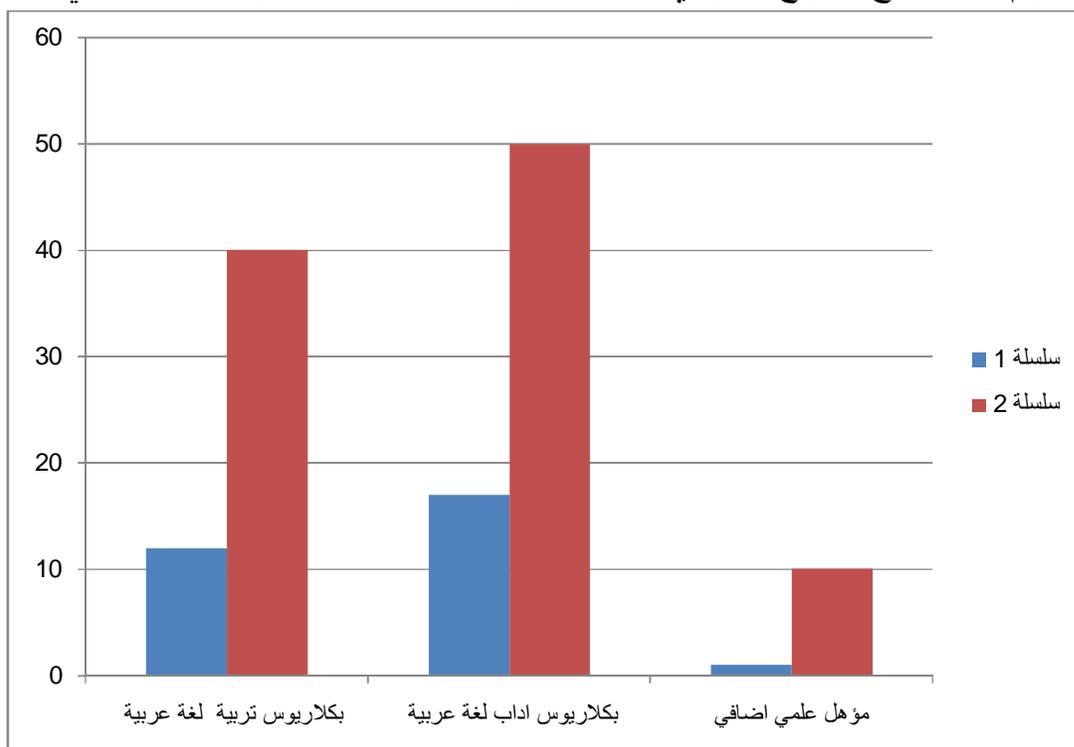


جدول رقم (3): يوضح أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغيرات المؤهل العلمي :

النسبة المئوية	التكرار	المؤهل العلمي
40%	12	بكالوريوس تربية لغة عربية
50%	17	بكالوريوس آداب لغة عربية
10%	1	مؤهل علمي آخر
100%	30	المجموع

من الجدول أعلاه يتضح أن 50% من أفراد العينة يعملون بتأهيل بكالوريوس آداب لغة عربية بينما 40% يعملون ببكالوريوس تربية لغة عربية بينما 10% من مؤهل إضافي آخر. ولعل في ذلك مبرر لإهمال التدريب ، وفي الوقت نفسه باعثاً لمزيد من التدريب لحاجة المعلمين من خريجي الآداب للتدريب .

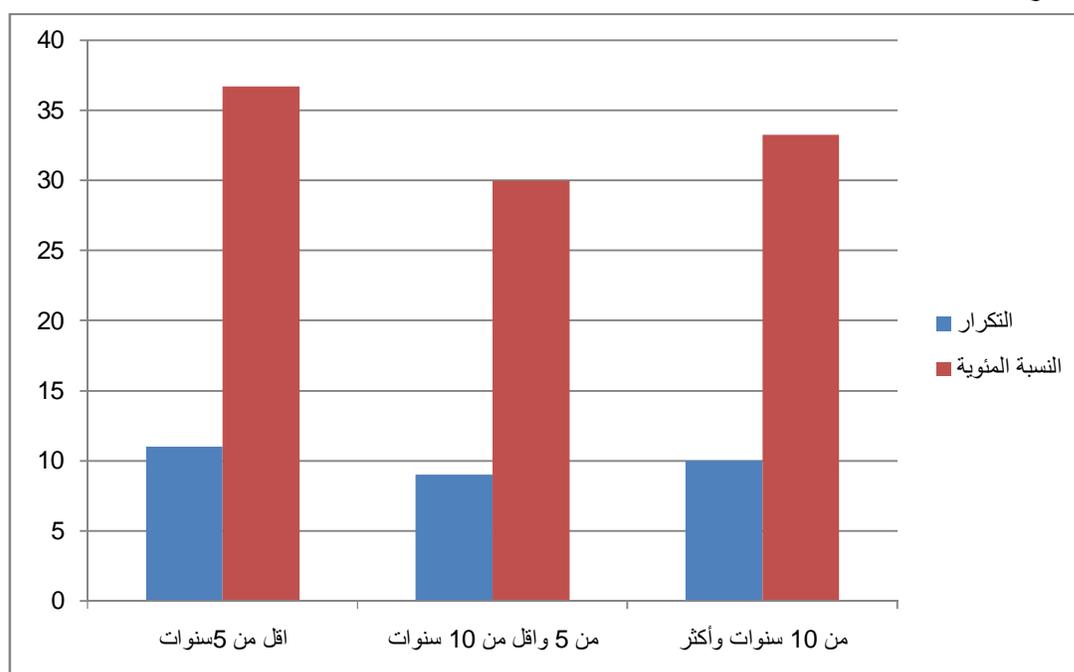
شكل رقم (3) يوضح التوزيع التكراري لأجابات أفراد العينة حسب متغير المؤهل العلمي.



جدول رقم (4) يوضح أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	التكرار	النسبة المئوية
أقل من 5 سنوات	11	36.7%
من 5 أقل من 10 سنوات	9	30%
أكثر من 10 سنوات	10	33.3%
المجموع	30	100%

شكل رقم (4) يوضح التوزيع التكراري لإجابات أفراد العينة حسب متغير الخبرة. فالملاحظ أن هناك تجانسا في النسب المئوية حسب الخبرة.

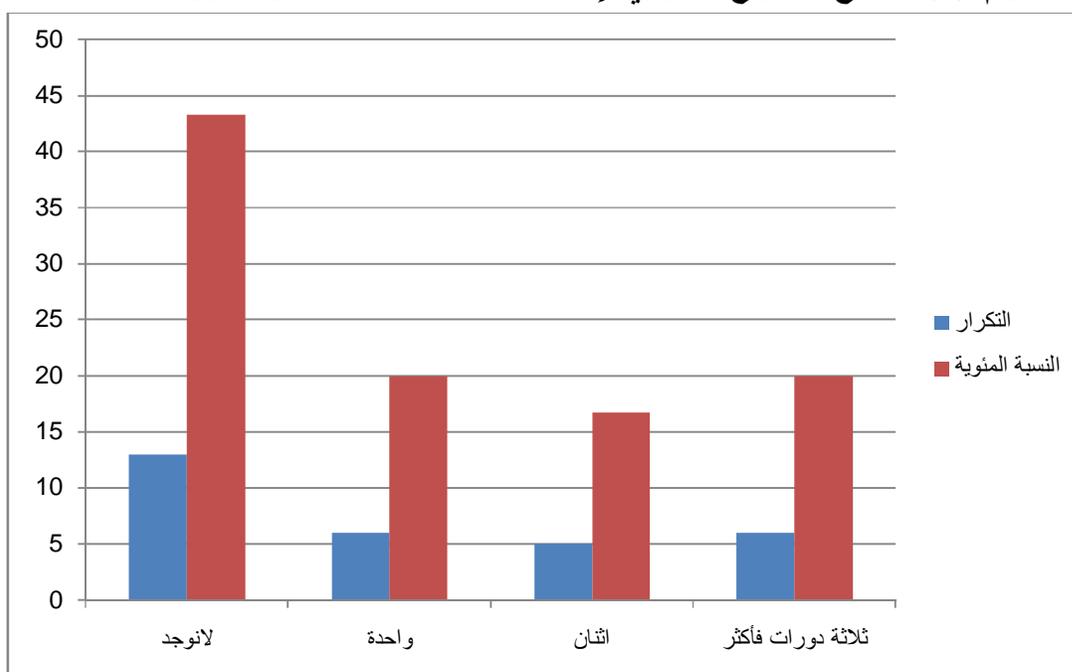


جدول رقم (5) : يوضح أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير الدورات التدريبية

سنوات الخبرة	التكرار	النسبة المئوية
لا توجد	13	43.3%
واحدة	6	20%
اثنان	5	16.7%
ثلاث دورات وأكثر	6	20%
المجموع	30	100%

من الجدول أعلاه يتضح أن 43.3% لم يتلقوا دورات تدريبية ، بينما 20% تلقوا دورة تدريبية واحدة ، في حين أن 16.7% تلقوا دورتين ، و 20% تلقوا أكثر من ثلاث دورات . وهذا يصب في صالح هذا البحث وهو أن التدريب أثناء الخدمة ما بين ضعف الإمكانيات ، وإهمال المسؤولين .

شكل رقم (5) يوضح التوزيع التكراري لإجابات العينة حسب متغير الدورات التدريبية



## الفصل الرابع

### عرض البيانات وتحليل النتائج ومناقشتها

تناول الباحث في هذا الجزء النتائج ومناقشتها التي تم الحصول عليها من خلال الدراسة الميدانية عن طريق تفريغ الاستبانة المحتوية على المحاور ، حيث تم إجراء المعالجة الإحصائية للاستبانة باستخدام اختبار (ت) لمتوسط مجتمع الدراسة الواحدة وذلك للحكم على مستوى الدلالة الإحصائية، وذلك بعد عرض النتائج التي توصل إليها البحث بعرض استجابات المبحوثين لأسئلة الاستبانة . كما عرضت في هذا الفصل أسئلة المقابلة واستجابات الذين تمت مقابلتهم .

جدول رقم (1) التوزيع التكراري والنسبي لاستجابات افراد عينة الدراسة عن عبارات المحور الأول: أهداف التدريب أثناء الخدمة :

معيار النتيجة			العبرة
لا أوافق	أوافق لحد ما	أوافق	
-	4 %13.3	26 %86.7	زيادة قدرة المتدربين على تحقيق الأهداف التربوية
-	5 %16.7	25 %83.3	التمكين من صياغة الأهداف السلوكية بصورة واضحة
1 %3.3	6 %20	2 %76.7	توفير الجو الدراسي لتحقيق أهدافه
1 %3.3	6 %20	23 %76.7	القدرة لمعرفة الأساليب العلمية لدى المعلمين
2 %6.7	5 %16.7	23 %76.7	الزيادة من توظيف النتائج في التقويم
2 %6.7	6 %20	22 %73.3	مراعاة الفروق الفردية للطلاب
3 %10	7 %23.3	20 %66.7	التمكين من اتخاذ القرار الصائب
-	5 %16.7	25 %83.3	اكتشاف أوجه القصور

من الجدول اعلاه نجد معظم افراد عينة الدراسة يوافقون على عبارات المحور الاول حيث نجد نسبة موافقتهم على عبارات المحور تراوحت ما بين 66.7% - 86.7% بينما نجد نسبة الذين يوافقون الى حد ما ضئيلة وتراوحت ما بين 23.3% الى 13.3% والذين لا يوافقون كانت نسبة عدم موافقتهم ضعيفة جداً وهى تراوحت ما بين 10% الى 3.3% ، وعليه ومما سبق يتضح ان معظم افراد العينة يوافقون على عبارات المحور الاول وهذا يدل على تحقيق الفرض الاول . والذي ينص على أن أهداف التدريب أثناء الخدمة تزيد من قدرة المتدربين على تحقيق الأهداف التربوية

أهداف التدريب في أثناء الخدمة تساعد على :

التفسير	قيمة(ت) الجدولية	القيمة الاحتمالية	درجة الحرية	قيمة(ت) المحسوبة	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	العبرة
دالة	000	000	29	8.729	0.5706 6	1.2400	1/ زيادة قدرة المتدربين على تحقيق الاهداف التربوية
دالة		000	29	7.404	06159 5	1.3800	2/ التمكين من صياغة الأهداف السلوكية بصورة واضحة
دالة		000	49	9.078	0.8347 9	1.0100	3/ توفير الجو الدراسي لتحقيق الأهداف
دالة	1.91	00	29	11.894	0.5832 9	1.2667	4/ القدرة على معرفة الأساليب العلمية لدى المعلمين
دالة		00	29	10.822	0.7760 8	1.5333	5/ الزيادة من توظيف النتائج في التقويم
دالة		00	29	14.339	0.6414 6	1.4000	6/ مراعاة الفروق الفردية للطلاب
دالة		00	29	12.0420	0.6064 8	1.333	7/ التمكن من اتخاذ القرار الصائب
دالة		00	26	11.041	0.6164 1	1.3332	8/ اكتشاف أوجه القصور

من الجدول أعلاه يتضح أن قيمة (ت) المحسوبة في كل العبارات أكبر من قيمة (ت) الجدولية وهي تساوي (1.91) والقيمة الاحتمالية أقل من

( 0.05 ) وهي دالة إحصائياً عند مستوى الدالة (0.01) مما يدل على قبول وموافقة أفراد العينة على أسئلة المحور . وبالتالي تحقيق الفرض الأول .

**جدول رقم (2) التوزيع التكراري والنسبي لاستجابات افراد عينة الدراسة عن عبارات المحور الثاني : يسهم التدريب أثناء الخدمة في :**

معيار النتيجة			العبارة
لا اوافق	اوافق لحد ما	اوافق	
2 %6.7	6 %20	22 %73.3	استمرار فاعلية عملية التعليم والتعلم
1 %3.3	4 %13.3	25 %83.3	رفع الكفاءه المهنية للمعلم
4 %13.3	11 %36.7	25 %83.3	التمكن من الإمام بالنظريات التربوية
2 %6.7	3 %10	25 %83.3	تمكين المعلم من استخدام الوسائل التعليمية
-	9 %30	21 %70	تزويد المعلم بأساليب التدريس الحديثة
-	6 %20	24 %80	بناء معرفة متجددة للمعلم في تخصصه
7 %23.3	8 %26.7	15 %50	تلبية برامج التدريب أثناء الخدمة كل حاجات المعلم
-	8 %26.7	22 %73.3	جعل المعلمين قادرين على تعاون بعضهم للبعض

من الجدول اعلاه نجد معظم افراد عينة الدراسة يوافقون على عبارات المحور الثاني حيث نجد نسبة موافقتهم على عبارات المحور تراوحت ما بين 50 %- %83.3 بينما نجد نسبة الذين يوافقون الى حدما ضعيفة وتراوحت ما بين 36.7% الى 10% والذين لا يوافقون كانت نسبة عدم موافقتهم ضعيفة جداً وهي تراوحت ما بين 3.3% الى 23.3% ، وعلية ومما سبق يتضح ان غالبية افراد العينة يوافقون على عبارات المحور الثاني

وهذا يشير الى تحقيق الفرض الثاني ، والذي ينص على : يسهم التدريب أثناء الخدمة على استمرار فاعلية التعليم والتعلم .  
التدريب أثناء الخدمة يساعد على :

العبارة	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة(ت) المحسوبة	درجة الحرية	القيمة الاحتمالية	قيمة(ت) الجدولية	التفسير
1/ إستمرارية فاعلية التعليم و التعلم	30	1.200	0.48423	13.573	29	0.00		دالة
2/ رفع الكفاءة المهنية للمعلم	30	1.200	0.8423	13.573	29	0.00		دالة
3/ التمكين من الإلمام بالنظريات التربوية	30	1.400	0.62146	12.399	29	0.00		دالة
4/ تمكين المعلم من استخدام الوسائل التعليمية	30	1.600	0.81368	10.770	29	0.00		دالة
5/ تزويد المعلم بأساليب التدريس الحديثة	30	1.200	0.72397	10.592	29	0.00	1.91	دالة
6/ بناء المعلم معرفة متجددة في تخصصه	30	1.3667	0.66868	11.195	29	0.00		دالة
7/ تلبية برامج التدريب أثناء الخدمة لحاجات المعلم	30	1.667	0.80230	11.378	29	0.00		دالة
8/ جعل المعلم لأن يكون قادراً على التعاون مع زملائه	30	1.4667	0.57135	14.060	29	0.00		دالة

من الجدول أعلاه يتضح أن قيمة (ت) المحسوبة في كل العبارات أكبر من قيمة (ت) الجدولية وهي تساوي (1.91) والقيمة الاحتمالية أقل من (0.05) وهي دالة

إحصائياً عند مستوى الدلالة ((0.01)) مما يدل على قبول وموافقة أفراد العينة على أسئلة هذا المحور، وهذا يشير الى تحقيق الفرض الثاني.

### المحور الثالث: أنشطة التدريب أثناء الخدمة

جدول رقم (3) التوزيع التكراري والنسبي لاستجابات افراد عينة الدراسة عن عبارات المحور الثالث: وسائل و أنشطة التدريب أثناء الخدمة ، يتم التدريب بواسطة :

معيار النتيجة			العبارة
لا اوافق	اوافق لحد ما	اوافق	
1 %3.3	6 %20	23 %76.7	الدورات التدريبية القصيرة
7 %23.3	10 %33.3	13 %43.3	بتوجيهات الموجهين والمشرفين أثناء الزيارات
3 %10	4 %13.3	23 %76.7	حلقات النقاش وطرح الاراء للمعلمين
1 %3.3	4 %13.3	25 %83.3	الاسلوب الذي يناسب المعلم
3 %10	5 %16.7	22 %73.3	اسلوب الورش
7 %23.3	8 %26.7	15 %50	اسلوب المعسكرات المغلقة للمعلمين
3 %10	7 %23.3	20 %66.7	التنسيق بين الوزارة والوحدات المختلفة ذات الاختصاص
6 %20	9 %30	15 %50	عرض التجارب العلمية التي تحقق الهدف

من الجدول اعلاه نجد معظم افراد عينة الدراسة يوافقون على عبارات المحور الاول حيث نجد نسبة موافقتهم على عبارات المحور تراوحت ما بين 43.3% - 83.3% بينما نجد نسبة الذين يوافقون الى حد ما وتراوحت ما بين 13.3% الى 33.3% والذين لا يوافقون كانت نسبة عدم موافقتهم ضعيفة جداً وهى تراوحت ما بين 3.3% الى 23.3% ، وعليه ومما سبق يتضح ان معظم أفراد العينة يوافقون على عبارات المحور الثالث وهذا يدل على تحقيق الفرض الثالث ، والذي ينص على : وسائل التدريب أثناء الخدمة – بمختلف أشكالها- تتم بتضافر جهود الموجهين والمشرفين .

وسائل و أنشطة التدريب أثناء الخدمة ، يتم التدريب بواسطة :

العبارة	العدد	الوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	قيمة(ت) المحسوبة	درجة الحرية	القيمة الاحتمالية	قيمة(ت) الجدولية	التفسير
1. الدورات القصيرة	30	1.2667	0.52083	13.321	29	-		دالة
2. توجيهات الموجهين و المشرفين أثناء الزيارات	30	1.6667	0.75810	12.042	29	-		دالة
3. حلقات النقاش وطرح الآراء للمعلمين	30	1.7000	0.74971	12.420	29	-		دالة
4. الأسلوب الذي يناسب المعلم	30	1.5333	0.68145	12.324	29	-		دالة
5. أسلوب الورش	30	1.5000	0.73108	11.238	29	-		دالة
6. أسلوب المعسكرات المقلقة للمعلمين	30	1.5333	0.62881	13.356	29	-	1.91	دالة
7. التنسيق بين الوزارة و الوحدات المختلفة ذات الاختصاص	30	1.5333	0.62881	13.321	29	-		دالة
8. عرض التجارب العلمية التي تحقق الهدف	30	1.2667	0.52083	15.232	29	-		دالة

من الجدول أعلاه يتضح أن قيمة (ت) المحسوبة في كل العبارات أكبر من قيمة (ت) الجدولية وهي تساوي (1.91) والقيمة الاحتمالية أقل من (0.05) وهي دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01) مما يدل على قبول وموافقة أفراد العينة على أسئلة هذا المحور. وذلك يحقق الفرض الثالث .

جدول رقم (4) التوزيع التكراري والنسبي لاستجابات افراد عينة الدراسة عن عبارات  
المحور الرابع : أساليب تقويم برامج التدريب أثناء الخدمة :

معيار النتيجة			العبارة
لا اوافق	اوافق لحد ما	اوافق	
-	1 %3.3	29 %96.7	توزيع استبانات بعد نهاية كل برنامج تدريبي
1 %3.3	4 %13.3	25 %83.3	جمع اقتراحات ومشاريع من المدرسين أثناء الخدمة
1 %3.3	1 %3.3	28 %93.3	حلقات النقاش جيدة تفيد المعلمين في خبراتهم العلمية
1 %3.3	10 %33.3	19 %63.3	رفع معنويات المعلمين بأدائهم في عملهم
5 % 16.8	8 %26.7	17 %56.7	منح شهادات تدريب للمعلمين المتدربين

من الجدول اعلاه نجد معظم افراد عينة الدراسة يوافقون على عبارات المحور الاول حيث نجد نسبة موافقتهم على عبارات المحور تراوحت ما بين 56.7% - 96.7% بينما نجد نسبة الذين يوافقون الى حد ما تراوحت ما بين 3.3% الى 33.3% والذين لا يوافقون كانت نسبة عدم موافقتهم ضعيفة وتراوحت ما بين 3.3% الى 16.7% ، وعليه ومما سبق يتضح ان معظم افراد العينة يوافقون على عبارات المحور الرابع وهذا يدل على تحقيق الفرض الرابع. والذي ينص على : أساليب التقويم أثناء الخدمة فاعلة ومتنوعة .

أساليب تقويم التدريب اثناء الخدمة :

العبارة	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة(ت) المحسوبة	درجة الحرية	القيمة الاحتمالية	قيمة(ت) الجدولية	النتيجة
1. توزيع استبانات بعد نهاية كل برنامج تدريب للمعلمين	30	1.6667	0.80230	11.378	29	-	-	دالة
2. جمع اقتراحات ومشاريع من المدربين أثناء الخدمة	30	2.1000	0.92289	12.463	29	-	-	دالة
3. إقامة حلقات النقاش جيدة تفيد المعلمين في خبراتهم العلمية	30	1.9667	0.80872	13.320	29	-	1.91	دالة
4. رفع معنويات المعلمين بأدائهم في عملهم بتحفيظهم ماديا ومعنويا	30	1.8333	0.98553	10.189	29	-	-	دالة
5. منح شهادات تدريب للمعلمين المتدربين	30	1.5667	0.77385	11.089	29	-	-	دالة

من الجدول أعلاه يتضح أن قيمة (ت) المحسوبة في كل العبارات أكبر من قيمة (ت) الجدولية وهي تساوي (1.91) والقيمة الاحتمالية أقل من (0.05) وهي دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01) مما يدل على قبول وموافقة أفراد العينة على أسئلة هذا المحور. وهو أيضا يدل على تحقيق الفرض الرابع .

جدول رقم (5) التوزيع التكراري والنسبي لاستجابات افراد عينة الدراسة عن عبارات  
المحور الخامس : مشكلات التدريب أثناء الخدمة :

معيار النتيجة			العبارة
لا اوافق	اوافق لحد ما	اوافق	
-	3 %10	27 %90	الإمكانات المرصودة للتدريب ضعيفة
-	4 %13.3	26 %86.7	هجرة الكوادر المدرسه والمؤهلة
-	8 %26.7	22 %73.3	ضعف رغبة معلمي المرحلة الثانوية في التدريب
-	4 %13.3	26 %86.7	عدم توفير التقنيات الحديثة للتدريب
-	7 %23.3	23 %76.7	يقتصر التدريب في المرحلة الثانوية على الدورات القصيرة
1 %3.3	6 %20	23 %76.7	استخدام أساليب تقليدية أدى إلى ضعف التدريب
1 %3.3	4 %13.3	25 %83.3	برامج التدريب غير مستمرة
1 %3.3	9 %30	20 %66.7	عدم تخطيط التدريب بطرق علمية
1 %3.3	7 %23.3	23 %76.7	عدم تخصيص مساعدات مالية كافية للمتدربين أثناء الخدمة
-	4 %13.3	26 %86.7	عدم استخدام الأساليب الحديثة في تدريب المعلمين
6 %20	2 %6.7	22 %73.3	ضعف التنسيق بين مؤسسات التدريب

من الجدول اعلاه نجد معظم افراد عينة الدراسة يوافقون على عبارات المحور الثاني حيث نجد نسبة موافقتهم على عبارات المحور تراوحت ما بين 66.7% -90% بينما نجد نسبة الذين يوافقون الى حدما ضعيفة وتراوحت ما بين 10% الى 30% والذين لا يوافقون كانت نسبة عدم موافقتهم ضعيفة جداً وهي تراوحت ما بين 3.3% الى 20%

وعليه، ومما سبق يتضح ان غالبية افراد العينة يوافقون على عبارات المحور الخامس وهذا يشير الى تحقيق الفرض الخامس والذي ينص على : مشكلات التدريب أثناء الخدمة متنوعة ما بين ضعف الإمكانيات وإهمال المسؤولين  
مشكلات التدريب أثناء الخدمة

العبارة	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة(ت) المحسوبة	درجة الحرية	القيمة الاحتمالية	قيمة(ت) الجدولية	التفسير
1. الإمكانيات المادية المرصودة للتدريب ضعيفة	30	1.2000	0.406684	16.1550	29	-	-	دالة
2. هجرة الكوادر المدرية والمؤهلة	30	1.4000	0.67466	11.366	29	-	-	دالة
3. ضعف رغبة معلمي المرحلة الثانوية في لتدريب	30	1.5000	0.82001	10.019	29	-	-	دالة
4. عدم توفير التقنيات الحديثة للتدريب	30	1.6333	0.85029	10.521	29	-	1.91	دالة
5. يقتصر التدريب في المرحلة الثانوية على الدورات القصيرة	30	1.9000	0.88474	11.763	29	-	-	دالة
6. استخدام أساليب تقليدية يؤدي الي ضعف التدريب	30	1.4000	0.62146	12.239	29	-	-	دالة
7. برامج التدريب غير مستمرة	30	1.6323	0.80872	11.062	29	-	-	دالة
8. عدم التخطيط للتدريب بطرق علمية	30	1.8323	0.79148	12.687	29	-	-	دالة
9. عدم تخصيص مساعدات مالية كافية للمتدربين أثناء الخدمة	30	1.6667	0.84418	10.814	29	-	-	دالة
10. عدم استخدام الأساليب الحديثة في تدريب المعلمين	30	1.4667	0.77608	10.351	29	-	-	دالة
11. ضعف التنسيق بين مؤسسات التدريب	30	1.1667	0.46113	13.857	29	-	-	دالة

من الجدول أعلاه يتضح أن قيمة (ت) المحسوبة في كل العبارات أكبر من قيمة (ت) الجدولية وهي تساوي (1.91) والقيمة الاحتمالية أقل من (0.05) وهي دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01) مما يدل على قبول وموافقة أفراد العينة على أسئلة هذا المحور، وهذا ما يحقق الفرض الخامس .

## المقابلة

### تمهيد:

يعرض الباحث في هذا الفصل نتائج المقابلة الشخصية التي أجراها مع موجهي اللغة العربية بالمرحلة الثانوية ، محلية القطيعة ، ومع المسؤولين عن التدريب بوزارة التربية والتعليم ، وذلك بهدف الإجابة عن الأسئلة التي تمثل المحاور الأساسية للدراسة. يشير الباحث في عرض نتائج المقابلة بالرمز (م) بدلاً من أسماء المستجيبين وظائفهم. إن الهدف الأساسي من هذه المقابلة كما أراد الباحث ليس مجرد الإجابة عن الأسئلة المطروحة فقط ، بقدر ما هو استخلاص أفكار ورؤى تربوية للمعلم ذي التجارب الطويلة في مجال التدريب أثناء الخدمة.

أما بالنسبة لنتائج المقابلة فقد رأى الباحث أن يعرضها كما سجلتها أقلام المستجيبين أو كما وردت على ألسنتهم ، دون التعرض لها بالتحليل وذلك لما تمثله تلك الآراء من قيم علمية وفكرية منبثقة من واقع علمهم وخبرتهم وتجربتهم وممارستهم الطويلة للتدريب.

### أما الأسئلة التي طرحت في المقابلات تتمثل في الآتي :-

- 1- ما هي أهداف التدريب أثناء الخدمة ؟
- 2- ما هي أهمية التدريب أثناء الخدمة لمعلمي ومعلمات اللغة العربية ؟
- 3- هنالك متغيرات ومستجدات في عملية التعليم ، هل هنالك خطط موضوعية لهذا التغير ؟
- 4- ما الأساليب المتبعة في تدريب معلمي اللغة العربية ؟
- 5- ما هي أساليب التقويم في تدريب معلمي اللغة العربية ؟
- 6- ما هي أهم المشكلات التي تواجه التدريب في أثناء الخدمة ؟
- 7- كيف أثرت هذه المشكلات سلباً على عملية التدريب أثناء الخدمة ؟
- 8- ما هي التوصيات والتوجيهات التي يمكن تقديمها لتطوير عملية التدريب أثناء الخدمة لمعلمي اللغة بالمرحلة الثانوية ؟

### ملخص نتائج المقابلة :-

يعرض الباحث ملخص لنتائج المقابلة الشخصية التي أجراها مع موجهي اللغة العربية بالمحلية وكانت آراء المستجيبين من :-

(( المستجيب الأول م<sup>1</sup> ))

1- ما هي أهداف التدريب أثناء الخدمة لمعلمي ومعلمات اللغة العربية بالمرحلة الثانوية ؟

- أ. رفع الكفاءة المهنية وتطويرها واستخدام الوسائل ، والتقويم الذاتي .
- ب. تدريب معلمي ومعلمات اللغة العربية ، دورات قصيرة المدى تساعد على تلقیح أفكارهم بالآراء الجديدة التي استحدثت في التعليم .
- ج. قيام التوجيه بدوره التربوي من تعليم وإرشادات وتوجيه وتقويم ومتابعة سلوك الطلاب.
- د. تزويد المعلم بمجموعة من المعارف والمهارات والاتجاهات التي تساعد على أداء عمله كمعلم ومسئول عن إدارة الفصل.
- هـ. توفير مجموعات من المتعلمين المتميزين متابعة عطائهم العلمي في مادة اللغة العربية للارتقاء بصورة مستمرة عبر التدريب أثناء الخدمة.
- و. إرشاداً وتوجيهاً وتنشيطاً لتزويدهم بكل ما هو جديد ومبتكر في ضروب التعليم والتعلم .

2. ما هي أهمية التدريب أثناء الخدمة ؟

- أ. تصحيح أخطاء الممارسة في أثناء الخدمة.
- ب. رفع كفاءة المعلم لتدريس مادة اللغة العربية بتزويده بأساليب غير تقليدية.
- ج. إكساب المعلم المهارات الخاصة باختيار التقنية الحديثة وسائلها المعاصرة.
- د. يلم المعلم بطبيعة المادة ويعرف محتوياتها وفروعها وأصولها ويعي تطويرها .
- هـ. يلم المعلم بالجديد والمستحدث فيها وما يجري في مجالها من أبحاث ودراسات ويواظب على قراءة الكتب والمجلات .

3. هنالك متغيرات ومستجدات في عملية التعليم ، هل هنالك خطط موضوعة لهذا التغيير ؟

- أ. نعم هنالك خطط موضوعة لهذا التغيير .
- ب. وضع خطة طويلة المدى تتسم بالمرونة .

ج. وضع ميزانية مقدرة لتحقيق الخطط الموضوعة لهذا التغيير .  
د. إدخال تكنولوجيا التعليم على صميم العملية التعليمية وذلك لتوظيفها لتحسين التعليم والتعلم .

هـ. توفير الوسائل التقنية الحديثة كالحاسوب الآلي والتلفزيوني التعليمي والدوائر التلفزيونية المغلقة والأفلام التعليمية والانترنت في كليات التربية بالجامعات .  
و. إعداد المعلم الكفاء الذي يعتبر أساس العمل التربوي وتزويده بالخبرات والمهارات لمواجهة التطورات التقنية الحديثة .

4. ما هي الأساليب المتبعة في تدريب معلمي اللغة العربية ؟  
أ. التدريس عن طريق مجموعات - إجراء البحوث - استخدام المكتبة .  
ب. الدراسات الميدانية - استخدام المسرح التربوي ، والتسجيلات الصوتية ، والفيديو  
ج. استخدام السبورة في الفصل .

د. زيادة قدرته على إعداد الوسائل التعليمية واستخدامها بصورة هادفة .  
هـ. عمل سماعات ومناقشات وتبادل المعلومات والخبرات .

5. ما هي أساليب التقويم في تدريب معلمي اللغة العربية في أثناء الخدمة ؟  
أ. الملاحظة الشخصية للمتدربين .  
ب. بطاقة التقويم وتشمل المهارات اللازمة لحل المشكلات .  
ج. قياس بعض الجوانب الأكاديمية المهنية والشخصية .  
د. التقويم الذاتي .

هـ. تقويم المتدربين للمعلم .  
و. مدى اكتسابه الخبرات المطلوبة .  
ز. استمارة تقويم المعلم .

6. ما هي أهم المشكلات التي تواجه التدريب في أثناء الخدمة ؟  
أ. ضعف ميزانية تدريب المعلمين في أثناء الخدمة .  
ب. قلة الكفاءة في المتدربين .

ج. عدم توفير معينات للتدريب في قاعات دراسية مزودة بالتقنيات الحديثة مثل لحاسب الآلي والتلفزيون التعليمي والدوائر التلفزيونية المغلقة والأفلام التعليمية الانترنت والوسائل التعليمية .

د. عدم توفير وسائل المواصلات لترحيل المتدربين من مدارسهم إلى مراكز التدريب.

7. كيف أثرت هذه المشكلات سلباً على عملية التدريب في أثناء الخدمة ؟

أ. ليس هنالك تبادل خبرات بين معلمي اللغة العربية .

ب. معظم المعلمين ليس لديهم إلمام بالوسائل الحديثة.

ج. لا توجد وسائل تعليمية في معظم المدارس.

د. قلة من المعلمين وجدوا تدريب أثناء الخدمة بسبب قلة التمويل.

8. ما هي التوصيات والتوجيهات التي يمكن تقديمها لتطوير عملية التدريب أثناء الخدمة ؟

أ. رفع كفاءة المؤسسات التدريبية وتوفير الإمكانيات لها.

ب. أن تعطي قضية المعلم أثناء الخدمة الأولوية في السياسات التربوية لأن المعلم هو العنصر الأساسي في العملية التعليمية.

ج. ضرورة الإعداد العملي والثقافي للمعلم أثناء الخدمة.

د. تطوير القدرات والمهارات التدريبية لمعلمي اللغة العربية.

هـ. اختيار المدربين من ذوي الكفاءة العلمية والعملية الرفيعة.

- أما المستجيب الثاني (م) <sup>(2)</sup> فقد طرح الباحث نفس الأسئلة وقد كانت إجابته عليها كالاتي :-

1. ما هي طبيعة وأهداف التدريب أثناء الخدمة لمعلمي ومعلمات اللغة العربية بالمرحلة الثانوية ؟

الإجابة : النهوض بمستوى المعلم المعرفي ، والمهاري ، الارتقاء بالمستوى المهني .

2. ما أهمية التدريب أثناء الخدمة لمعلمي اللغة العربية ؟

الإجابة : التدريب أثناء الخدمة أمر لا بد منه والعلوم عامة تتطور والحياة نفسها تتطور لا بد من التدريب أثناء لخدمة حتى يواكب ذلك التطور .

3. هنالك متغيرات ومستجدات في عملية التعليم، هل هنالك خطط موضوعة لهذا التغير؟  
الإجابة : نعم لاشك أن أداة التخطيط التربوي وإدارة المناهج وكل الإدارات ذات الاختصاص تعمل على وضع الخطط الآتية والمستقبلية حتى تواكب التطور والمتغيرات التي تطرأ على العلوم والمجتمع.

4. ما هي الأساليب المتبعة في تدريب معلمي ومعلمات اللغة العربية ؟

الإجابة : المحاضرات ، ورش العمل، والمنشورات ، والمعاینات.

5. ما هي أساليب التقويم في تدريب معلمي اللغة العربية ؟

الإجابة : التقويم عادة تقويم ابتدائي ووسطي ومبكر ومستمر وينقسم إلى أنواع منها :

التقويم المبدئي ، والبنائي ، التكويني ، التتابعي ، والختامي .

6. ما هي أهم المشكلات التي تواجه التدريب أثناء الخدمة ؟

من أهم المشكلات التي تواجه التدريب التمويل وهو العامل الرئيسي في عملية التدريب وعدمه ويعني توقف التدريب تماماً .

7. كيف أثرت هذه المشكلات سلباً على عملية التدريب في أثناء الخدمة؟

أ. ليس هنالك تبادل خبرات بين معلمي اللغة العربية.

ب. معظم المعلمين ليس لديهم إلمام بالوسائل الحديثة.

ج. لا توجد وسائل تعليمية في معظم المدارس.

د. قلة من المعلمين وجدوا تدريب أثناء الخدمة بسبب قلة التمويل .

8. ما هي التوصيات والتوجيهات التي يمكن تقديمها لتطوير عملية التدريب أثناء

الخدمة لمعلمي اللغة العربية بالمرحلة الثانوية ؟

أ . لابد من توفير المال اللازم للتدريب .

ب. تأهيل معاهد للتدريب حتى يتم التدريب أثناء الخدمة في مجموعة كبيرة أو صغيرة.

أ. أن يكون التدريب في العطلات الصيفية مع التحفيز المالي المناسب.

ويرى الباحث بعد استجابة أفراد عينة البحث ولجابات الموجهين في المحلية المسؤولين عن التدريب ، أن التدريب في أثناء الخدمة له أهمية بالغة في تجويد أداء المعلم رفع مستوى المعلم المهني ويزيد من دافعية المعلم من معالجة أوجه القصور في عملية التقويم ويمكن المعلم من الإلمام بنظريات علم النفس التربوي ويزيد من قدرته المعرفية للعلوم

التربوية وكذلك يزوده بمهارات ومعارف واتجاهات تساعد في إدارة الفصل كما أنه يكسب المعلم المهارات الخاصة باختيار التقنية التعليمية الحديثة ووسائلها المعاصرة. وأتفق جميع أفراد عينة البحث على أن ضعف التمويل هو العقبة التي تواجه التدريب أثناء الخدمة وعلى المسؤولين في الوزارة الاتحادية والولايات المختلفة الاهتمام بأمر التدريب حتى يتم تدريب كافة المعلمين بالصورة العلمية المناسبة لينعم التعليم في السودان بالاستقرار والتطور ومواكبة النظريات التربوية الحديثة .

## الفصل الخامس

## النتائج والتوصيات والمقترحات

### تمهيد:

تناول الباحث في هذا الفصل ملخص لأهم النتائج ، والتوصيات والمقترحات التي توصلت إليها الدراسة ، وبعد إجراء الدراسة بكل متطلباتها وبعد ترتيب آراء المفحوصين من المعلمين والمعلمات والموجهين ، من المقابلة ، ومن قبلها الاستبانة ، خرج الباحث بنتائج عدة ، كما أوصى ببعض ما رآه ملحا ، وأوصى بما يعتقد أنه مهم

### ولاً النتائج:

توصل الباحث للنتائج الآتية:

1. عدم وجود مدرّبين ومؤهلين ومتخصصين .
2. عدم وجود ميزانية ثابتة.
3. قلة المعدات والوسائل اللازمة للتدريب .
4. عدم وجود خطة واضحة ومحددة لتدريب .
5. عدم التخطيط العملي لبرامج التدريب .
6. استخدام الأساليب التقليدية في التدريب .
7. ندرة الكوادر البشرية المتخصصة للقيام بالتدريب .
8. معظم معلمي ومعلمات اللغة العربية ليس من خريجي كلية التربية وهؤلاء في حاجة إلى تدريب عملي لتدريس هذه المادة .
9. تدريب معلمي ومعلمات اللغة العربية أمر ضروري لصقل مهاراتهم ورفع كفاءتهم وتأهيلهم تربوياً وكذلك تزويدهم بطرائق التدريب المختلفة واستخدام الوسائل التعليمية الحديثة .
10. أساليب التدريب في أثناء الخدمة تتوقف على الجانب النظري فقط وهو المحاضرة. من تنمية قدراتهم ومهاراتهم الذاتية، ولا بد من تنوع أساليب التدريب واختيار الأسلوب المناسب لتحقيق الأهداف والنتائج .

## ثانيا التوصيات:

بعد دراسة واقع التدريب لمعلمي ومعلمات اللغة العربية في ولاية النيل الأبيض \_ محلية القطيئة، وبعد الوقوف على أهم المشكلات والمعوقات التي تواجه التدريب أثناء الخدمة يقدم الباحث بعض التوصيات التي كانت نتيجة الدراسة الحالية وبعض الدراسات السابقة تتمثل في:

1. أن تتولى وزارة التربية والتعليم بالولاية عناية خاصة لتدريب معلمي اللغة العربية لتحقيق الأهداف التربوية المطلوبة.
2. أن يتم التخطيط لتدريب معلمي اللغة العربية بطرق علمية ، باستخدام الأساليب التدريبية الحديثة ، وذلك لإعداد قيادات تدريبية على درجة عالية من الكفاءة المهنية.
3. تطوير برامج إعداد وتدريب معلمي اللغة العربية في أثناء الخدمة وتزويدهم بالخبرات التربوية الحديثة ، وذلك بالتنسيق بين الوزارة ومؤسسات التدريب حتى يتسنى للمعلم القيام وضع خطط تدريبية من توزيع فرص التدريب بصورة علمية سليمة.
4. وضع ميزانية كافية لتدريب معلمي ومعلمات اللغة العربية بالمرحلة الثانوية، وتخصيص مساعدات مادية للمعلمين المختارين للتدريب.
5. لا يقتصر تدريب المعلمين في الولاية على الدورات القصيرة ، بل لا بد من ابتعائهم إلى الدراسات العليا للتدريب حتى يتمكنوا من إكمال دراستهم.

## ثالثا مقترحات لدراسات مستقبلية:

### إعداد بحوث بالغاوين التالية :

1. برنامج مقترح لإعداد وتدريب موجهي اللغة العربية بالمرحلة الثانوية.
2. خطة مقترحة لتدريب معلمي ومعلمات اللغة العربية بالمرحلة الثانوية.
3. كيفية تدريس منهج اللغة العربية للمرحلة الثانوية بالأجهزة الحديثة.

## المصادر والمراجع:

1. القرآن الكريم.
2. إبراهيم أحمد مسلم الحارثي تخطيط المناهج وتطويرها من منظور واقعي، الرياض، مكتبة الشقري، 2000م.
3. إبراهيم محمد الشافعي وآخرون المنهج المدرسي من منظور جديد، مكتبة العبيكان، 2000م.
4. أحمد بن محمد بن سعيد الحسين كلية العلوم الاجتماعية قسم التربية.
5. أمل كرم خليفة، الوسائل التعليمية، مكتبة بستان المعرفة الاسكندرية، 2008م.
6. تاج السر عبدالله الشيخ وآخرون، القياس والتقويم التربوي، الرياض مكتبة الرشيد ط5، 2009م.
7. حسن جعفر الخليفة النهج المدرسي المعاصر، مكتبة الرشيد ط1 ، 2010م.
8. رسيدي لبيب وفائز مراد منيا، المنهج منظومة لمحتوى التعليم، القاهرة مكتبة الانجلو المصرية ط2، بدون تاريخ.
9. رشراش عبد الخالق، وأمل دياب عبدالخالق طرائق النشاط في التعليم والتقويم التربوي، منتديات دفاتر نت.
10. سامي محمد ملجم القياس والتقويم التربوي وعلم النفس، دار المسيرة عمان ط5، 2000م.
11. سليمان حامد أحمد خليل، ادارة التدريب والتأهيل كوستي، 2009م.
12. سيد قطب في تاريخ فكرة ومناهج القاهرة، دار الشروق ط5، بدون تاريخ.
13. شوقي حسان محمود تقنيات وتكنولوجيا التعليم، المجموعة العربية للتدريب والنشر ط2008، 1م.
14. صلاح الدين محمود علام القياس والتقويم التربوي والنفسي، دار الفكر العربي القاهرة، 2006م.
15. صلاح عبد السميع عبدالرازق كلية التربية جامعة حلوان قسم المناهج وطرق التدريس.

16. عبدالحافظ سلامة عبدالله الشرفان تصميم وانتاج الوسيلة دار البازوري العلمية للنشر والتوزيع ط1، 2002م.
17. عبدالعظيم أحمد الداغور مرشد مادة التاريخ وزارة التربية المصرية، بدون تاريخ.
18. محمد الحسن أبو شنب، اضواء الاستراتيجية القومية الشاملة بالسودان، الخرطوم، 1993م.
19. محمد زياد حمدان، المنهج المدرسي عناصره ومصادره وعمليات بنائه، دار التربية الحديث، عمان، 1993م.
20. مصطفى عبدالسميع محمد، وسهير حوالة، إعداد المعلم تنميته وتدريبه، دار الفكر للنشر والتوزيع، عمان، ط1، 2005م.
21. مدونة عبدالباقي، منشورات في الادارة التربوية جامعة الامام، 2010م.
22. مندور عبدالسلام فتح الله، اساسيات المنهج المعاصر، الرياض، مكتبة الرشيد، 2004م.
23. موقع الجمهورية اليمنية الاستراتيجية الوطنية لتطوير التعليم في الجمهورية اليمنية المؤسسة العامة لمطابع الكتاب المدرسي وزارة التربية والتعليم، 2003م.
24. يس عبدالرحمن قنديل، عملية المنهج، رؤية قي تكنولوجيا المنهج المدرسي، الرياض، دار النشر الدولي، 2003م.
25. النظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، رؤية مستقبلية للتعليم في الوطن العربي، الوثيقة الرئيسية للمؤتمر الاول لوزارة التربية والتعليم والمعارف والعرب، طرابلس، 1998م.
26. وزارة التربية والتعليم بدون تاريخ.
27. يعقوب حقار الضيء، طرق التدريس، القياس، التقويم، 2009م.
28. محمد حسين سالم صقر، طرق التدريس العامة، دار الاندلس حائل، 2004م.
29. هشام بركات بشير حسين، تحليل البيانات باستخدام برنامج الحزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية، دار النشر الالكترونية، القاهرة مارس 2007م.
30. محمد الامين مصطفى، طرق التقويم العامة، دار النشر القاهرة 1990م.
31. محمد حامد سعد، المركز القومي والبحث التربوي، بخت الرضا 1999م.

32. محمود كامل الناقبة، تعليم اللغة العربية لغير الناطقين بلغات اخرى، اسسه ومداخله، طرق تدريسه، مكة المكرمة، معهد اللغات العربية وحدة البحوث والمناهج، 1992م.

### الرسائل الجامعية:

1. علوية عبدالله ابراهيم تبيدي، التدريب أثناء الخدمة لمعلمات العلوم الأثرية بالمرحلة الثانوية بالسودان الواقع والمطلوب، رسالة ماجستير غير منشورة جامعة الخرطوم، 1997م.

2. أسيا مصطفى حاج عمر تدريب معلم المرحلة الثانوية أثناء الخدمة وأثره على التحصيل في المواد الأساسية لطلاب المرحلة الثانوية بولاية الخرطوم رسالة دكتوراة غير منشورة كلية التربية جامعة الخرطوم، 2003م.

3. حمى الأمين الصادق الاصم، المهارات في تدريس التاريخ لدى معلمين المرحلة الثانوية، رسالة ماجستير غير منشورة كلية التربية جامعة الخرطوم، 1999م.

4. أسامة عبدالرافع ابراهيم بخاري، دراسة تقييمية لبرنامج التدريب أثناء الخدمة لمعلمي التاريخ بالمرحلة الثانوية بولاية النيل الأبيض من جهة نظر معلمي التاريخ محلية القطيفة، ماجستير غير منشور، كلية التربية جامعة الخرطوم، 2012م.

5. علي محمد علي عبدالله، ماجستير تربية 1980م، جامعة الخرطوم.

6. حسن سليمان نصر، منهج تدريب معلمي مرحلة الأساس في السودان، رسالة دكتوراة غير منشورة كلية التربية جامعة الخرطوم، 2000م.

7. فهد مصطفى وآخرون، دراسات في اعداد تدريب المعلم، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الخرطوم، 1974م.

8. خير النشوان 1983م، جامعة الخرطوم.

9. عوني عثمان عباس الجواد، 1994م، جامعة الخرطوم.

10. مصطفى الششناوي، 1980م جامعة الخرطوم.

11. بديع محمود مبارك القاسم، تخطيط برنامج التدريب أثناء الخدمة لمعلمي المرحلة الابتدائية في العراق ، رسالة ماجستير غير منشورة كلية التربية جامعة عين شمس، القاهرة، 1973م.

12. سليم خلقي وهيب، علاقة تدريب المعلمين أثناء الخدمة بتحصيل التلاميذ، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عين شمس، القاهرة، 1977م.
13. نبيل احمد عامر، 1981م : انجلترا.
14. بيكر اوزر، 2001م تركيا.

#### الدوريات:

1. المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، رؤية مستقبلية للتعليم في الوطن العربي، الوثيقة الرئيسية للمؤتمر الاول لوزارة التربية والتعليم والمعارف العرب، طرابلس 1998م.
2. المركز القومي للمناهج والبحث التربوي، توصيات مؤتمر سياسات التربية والتعليم، 1990م.
3. وزارة التربية والتعليم، تقرير اللجنة الخاصة بالتعاريف والتعابير والمصطلحات في مجال التدريب، التوثيق التربوي، الخرطوم، بدون تاريخ.

## ملحق رقم (1)

### تحكيم الاستمارة

جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا – كلية الدراسات العليا

كلية التربية – قسم المناهج وطرق التدريس

الأستاذ / الدكتور.....المحترم

السلام عليكم ورحمة الله تعالى وبركاته

هذا البحث عنوانه (دراسة تقييمية لواقع التدريب أثناء الخدمة لمعلمي ومعلمات اللغة العربية بالمرحلة الثانوية ولاية النيل الأبيض – محلية القطينة).

والهدف الأساسي من البحث هو التعرف على نواحي القوة ونواحي الضعف في الإعداد لواقع التدريب لمعلمي المرحلة الثانوية لمادة اللغة العربية.

ولتحقيق أهداف البحث قام الباحث بتصميم استبانة.

ونظراً لما عرفتكم به من خبرة في مجال المناهج وطرق التدريس تم اختياركم محكماً لهذه الاستبانة شاكراً لتقديم مشاركتكم لتحكيم الاستبانة.

.....الباحث

## أسماء المحكمين

الرقم	الاسم	الصفة
1	د/ أحمد عبد الرحمن عبدالله	أستاذ ومساعد- جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا- كلية التربية - قسم المناهج وطرق التدريس
2	د/ طارق الشيخ ابو بكر	أستاذ ومساعد- العلوم التربوية- جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا- كلية التربية - قسم المناهج وطرق التدريس
3	د/ عمر علي عرديب	أستاذ مشارك- جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا- كلية التربية- قسم المناهج وطرق التدريس
4	د/ عبد الحافظ عمر الحبيب	أستاذ ومساعد- جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا- كلية التربية- قسم المناهج وطرق التدريس
5	د/ صباح الحاج محمد حامد	أستاذ ومساعد- جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا- كلية التربية- قسم المناهج وطرق التدريس

## ملحق رقم (2)

خطاب توزيع الاستبانة:

جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا كلية الدراسات العليا

كلية التربية - قسم المناهج وطرق التدريس

استبانة موجهة لمعلمي ومعلمات اللغة العربية بالمرحلة الثانوية ولاية النيل الابيض -  
محلية القطينة.

أخي المعلم / أختي المعلمة.....المحترم

السلام عليكم ورحمة الله تعالى وبركاته.

أتقدم إليك شاكراً بطلبي هذا لملء الاستبانة الخاصة بالتدريب أثناء الخدمة.

بين يديك استبانة تتناول التدريب أثناء الخدمة وتهدف للحصول على معلومات تساعد  
على معرفة الواقع المطلوب للتدريب أثناء الخدمة لمعلمي ومعلمات اللغة العربية بالمرحلة  
الثانوية.

فأرجو كريم تفضلكم التكرم بالإجابة عن الأسئلة التي وردت في هذه الاستبانة علماً بأن  
كل ما يرد من معلومات سيستخدم فقط لأغراض البحث العلمي ولكم شكري وتقديري.

### ملحق رقم (3)

اولاً المعلومات الاولية يرجى وضع علامة (√) بين الاقواس ادناه كأستجابة.

- 1/ النوع: الذكر ( ) أنثى ( )
- 2/ الوظيفة : مدير مدرسة ( ) وكيل ( ) رئيس شعبة ( ) معلم ( )
- 3/ المؤهل العلمي: بكالوريوس تربية لغة عربية( ) بكالوريوس آداب لغة عربية ( ) أي مؤهل علمي آخر ( )
- 4/ سنوات الخبرة: أقل من 5 سنوات ( ) من 6-10 ( ) من 10 فأكثر ( )
- 5/ عدد الدورات التدريبية : لا توجد ( )
1. واحدة ( )
2. اثنتان ( )
3. ثلاث دورات فأكثر ( )

## محاوَر الاستبانة :

يرجى التكرم بالإجابة عن عبارات الاستبانة :

أمام كل عبارة ضع علامة (√) في المكان الذي يعبر عن رأيك في كل محور :

المحور الأول: أهداف التدريب أثناء الخدمة :

التدريب أثناء الخدمة يساعد علي :

الرقم	العبارة	اوافق	أوافق الي حد ما	لا اوافق
1	زيادة قدرة المتدربين على تحقيق الأهداف التربوية			
2	التمكين من صياغة الأهداف السلوكية بصورة واضحة			
3	توفير الجو الدراسي لتحقيق أهدافه			
4	القدرة لمعرفة الأساليب العلمية لدى المعلمين			
5	الزيادة من توظيف النتائج في التقويم			
6	مراعاة الفروق الفردية للطلاب			
7	التمكين من اتخاذ القرار الصائب			
8	اكتشاف أوجه القصور			

المحور الثاني : يسهم التدريب أثناء الخدمة في :

الرقم	العبارة	اوافق	اوافق الي حد ما	لا اوافق
1	استمرار فاعلية عملية التعليم والتعلم			
2	رفع الكفاءه المهنية للمعلم			
3	التمكن من الإمام بالنظريات التربوية			
4	تمكين المعلم من استخدام الوسائل التعليمية			
5	تزويد المعلم بأساليب التدريس الحديثة			
6	بناء معرفة متجددة للمعلم في تخصصه			
7	تلبية برامج التدريب أثناء الخدمة كل حاجات المعلم			
8	جعل المعلمين قادرين على تعاون بعضهم لبعض			

المحور الثالث : ينص على وسائل و أنشطة التدريب أثناء الخدمة.

يتم التدريب بواسطة :-

الرقم	العبارة	اوافق	اوافق الي حد ما	لا اوافق
1	الدورات التدريبية القصيرة			
2	بتوجيهات الموجهين والمشرفين أثناء الزيارات			
3	حلقات النقاش وطرح الآراء للمعلمين			
4	الأسلوب الذي يناسب المعلم			
5	أسلوب الورش			
6	أسلوب المعسكرات المقفلة للمعلمين			
7	التنسيق بين الوزارة والوحدات المختلفة ذات الاختصاص			
8	عرض التجارب العلمية التي تحقق الهدف			

المحور الرابع : أساليب تقويم برامج التدريب أثناء الخدمة

الرقم	العبارة	اوافق	اوافق الي حد ما	لا اوافق
1	توزيع استبانات بعد نهاية كل برنامج تدريبي			
2	جمع اقتراحات ومشاريع من المدربين أثناء الخدمة			
3	حلقات النقاش جيدة تفيد المعلمين في خبراتهم العلمية			
4	رفع معنويات المعلمين بأدائهم في عملهم			
5	منح شهادات تدريب للمعلمين المتدربين			

## المحور الخامس مشكلات التدريب أثناء الخدمة

الرقم	العبارة	اوافق	اوافق الي حد ما	لا اوافق
1	الإمكانات المرصودة للتدريب ضعيفة			
2	هجرة الكوادر المدربه والمؤهلة			
3	ضعف رغبة معلمي المرحلة الثانوية في التدريب			
4	عدم توفير التقنيات الحديثة للتدريب			
5	يقتصر التدريب في المرحلة الثانوية على الدورات القصيرة			
6	استخدام أساليب تقليدية أدى إلى ضعف التدريب			
7	برامج التدريب غير مستمرة			
8	عدم تخطيط التدريب بطرق علمية			
9	عدم تخصيص مساعدات مالية كافية للمتدربين أثناء الخدمة			
10	عدم استخدام الأساليب الحديثة في تدريب المعلمين			
11	ضعف التنسيق بين مؤسسات التدريب			

## اسئلة المقابلة :

- 1/ ماهي أهداف التدريب أثناء الخدمة لمعلمي ومعلمات اللغة العربية بالمرحلة الثانوية ؟
- 2/ ماهي أهمية التدريب أثناء الخدمة لمعلمي اللغة العربية ؟
- 3/ هنالك متغيرات و مستجدات في عملية التعليم ، هل هنالك خطط موضوعه لهذا التغير ؟
- 4/ ماهي الأساليب المتبعة في تدريب معلمي اللغة العربية أثناء الخدمة ؟
- 5/ ماهي أساليب التقويم في تدريب معلمي ومعلمات اللغة العربية بالمرحلة الثانوية؟
- 6/ ماهي أهم المشكلات التي تواجه التدريب أثناء الخدمة ؟
- 7/ كيف اثرت هذه المشكلات سلباً على عملية التدريب أثناء الخدمة ؟
- 8/ ماهي التوصيات والتوجيهات التي يمكن تقديمها لتطوير عملية التدريب أثناء الخدمة لمعلمي اللغة العربية بالمرحلة الثانوية ؟